

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національна академія педагогічних наук України  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»  
Кафедра педагогіки та психології управління соціальними  
системами ім. академіка І.А. Зязюна  
Харківський фонд психологічних досліджень  
Товариство психологів України (м. Харків)  
Балтійська міжнародна академія (м. Рига, Латвія)  
Петрошанський університет (Румунія)  
Румунсько-німецький університет Сібіу (Румунія)  
Могильовський державний університет  
ім. А.О. Кулешова (м. Могильов, республіка Білорусь)  
Школа менеджменту університету Тампере (Фінляндія)

Збірник III Міжнародної науково-практичної конференції  
«ЛІДЕРИ ХХІ СТОЛІТТЯ. ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ  
ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА НА ОСНОВІ ГУМАНІТАРНИХ  
ТЕХНОЛОГІЙ»

26-27 вересня 2019 року

Харків 2019 рік

Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали ІІ міжнародної науково-практичної конференції 26-27 вересня 2019 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2019. – 251 с.

*Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.*

Містить матеріали ІІ міжнародної науково-практичної конференції з актуальних проблем лідерства та розвитку лідерського потенціалу засобами гуманітарних технологій.

### **Організаційний комітет:**

Голова оргкомітету – **Романовський Олександр Георгійович**, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

Заступник голови оргкомітету – **Панфілов Юрій Іванович**, начальник методичного відділу НТУ «ХПІ», кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна.

Вчений секретар – **Тіняков Артем Олександрович**, доцент кафедри фізичного виховання НТУ «ХПІ», кандидат педагогічних наук.

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», 2019

*Пленарне засідання*

*Нестуля Олексій Олексійович,  
Нестуля Світлана Іванівна  
м. Полтава, Україна*

*Полтавський університет економіки і торгівлі*  
**ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІНСЬКІЙ ТРАДИЦІЇ  
СТАРОДАВНІХ ЦИВІЛІЗАЦІЙ**

За умов наростання динаміки трансформацій та кардинальних технологічних, інформаційно-комунікативних, соціогуманітарних, економічних та інших змін, які на зламі другого-третього тисячоліть набули глобального характеру й впливають на функціонування усього людства, особливого значення набула проблема лідерства в управлінні.

З подібною ситуацією людство зустрічається не вперше. За найдавніших часів становлення цивілізацій в Північній Африці, Передній та Середній Азії, Індії, Китаї та Середземномор'ї саме лідерство визнавалося найбільш ефективним типом управління.

Виникає питання: ким? Як свідчать джерела того часу, насамперед, Богами, які впродовж тривалого часу управляли людьми, забезпечуючи їх батьківську опіку. Передавши управління людьми обраним ними правителям, Боги сподівалися на продовження відповідної практики.

У суспільно-політичній та філософській традиції стародавніх цивілізацій акцент робиться, насамперед на богообраності фараонів, царів чи імператорів. Правитель позиціонувався не просто як ставленик Богів чи Неба. Особливо підкреслювались його генетичний зв'язок із ними, наголошувалось на спадковості тих управлінських

рис, які давали йому право здійснювати функції вищого керівництва. Правителі постійно підкреслювали свої видатні якості, які мали засвідчувати їх богоподібність: силу, мужність, рішучість, сміливість, військову звитягу, відчайдушність, мудрість, розум, тощо. «Божественність» їх походження підтримувалась ідейно-релігійними традиціями і механізмами функціонування стародавніх цивілізацій.

Водночас, у їх «стосунках» з Богами головним, на нашу думку, було не це. Важливішими у них були не «дари» Богів, а їх вимоги до правителів як управлінців: бути лідерами у стосунках із підлеглими. Від правителів вимагалось чинити стосовно них так, як колись це робили Боги: дотримуватись принципів гуманності, добра, справедливості, забезпечувати усім необхідним для їх життя й діяльності, бути їх опікунами, батьками, служити їх інтересам. І вони один з поперед одного «звітувалися» перед Богами про дотримання цих вимог. Вимог не просто до правителів, а лідерів, відповідний статус яких ґрунтувався на авторитеті, сформованому, насамперед, на основі цінностей, а вже потім – їх військових здібностях, просто силі влади.

Спроби правителів Стародавньої Ассирії розбудовувати свою державу на засадах державного тероризму закінчились крахом першої в історії людства світової імперії. Не випадково з ведичних часів стародавньої Індії існувало чітке застереження: богообраних правителів, від яких відверталися люди, залишали й їх боги. Його не зміг проігнорувати навіть Каутілья, давньоіндійський Макіавеллі, який у своїй «Артхашастрі» не просто відділив політику від моралі, а показав сутнісну різницю між лідерством та іншими

механізмами функціонування влади. Він змушений був визнати: найміцніші підмурки влади в лідера.

Досить гострою була боротьба щодо оптимальної управлінської моделі між різними релігійно-філософськими концепціями у Стародавньому Китаї. Зрештою, Дун Джуншу, творець ортодоксального конфуціанства, описуючи володаря категоріями «Неба», «сина Неба», визнаючи небесне походження його влади, поставив її у пряму залежність від тих якостей і цінностей, які визначали авторитет правителя як лідера.

Еволюція поглядів на лідерство від Гомера до Арістотеля полягала в наближенні його природи від божественної до людської. Герої Гомера отримують визнання людей своїми діями, в яких реалізуються даровані богами їх виключні здібності. У суспільно-політичній та філософській традиції від Сократа і до Арістотеля, акцент робиться на аспекті служіння лідера суспільству відповідно визнаних у ньому цінностей. При цьому необхідною умовою становлення авторитету лідера визнаються божественні за своєю природою мудрість і знання, так само як і інші його особистісні риси, які можна і потрібно розвивати як інструменти справедливого й добродісного управління.

Таким чином, становлення стародавніх цивілізацій відбувалося під суттєвим впливом лідерської управлінської парадигми.

У зв'язку з цим заслуговують на увагу, принаймні, базові положення сприйняття лідерства за тих часів. Насамперед, співвідношення «божественного» й набутого, або ірраціонального й раціонального в структурі особистості лідера. Чи не надто ми абсолютизуємо значення раціонального в ній, категорично стверджуючи,

що лідерству можна навчити. Стародавні автори ставили тут чіткі обмеження: можна лише тих, хто має від природи управлінські задатки, які й трансформуються у здібності та лідерські компетентності. Але, очевидно, навіть не всі потенційні управлінці можуть стати організаційними лідерами. «Всі» можуть і повинні бути лідерами власного життя, повністю розкривши свій потенціал, талант, яким їх нагородила природа.

### **Список літератури**

1. Маршев В. И. История управленческий мысли: учебник / В. И. Маршев. – Москва: ИНФРА–М, 2011. – 731 с.
2. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (від найдавніших часів до середини ХХ ст.): Навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. – Полтава: ПУЕТ, 2016. – 277 с.
3. Пахарев А. Д. Мыслители о правителях: историко-политический аспект / А. Д. Пахарев. – Київ: Знання України, 2006. – 296 с.

*Бабаєв Володимир Миколайович,  
Пазиніч Станіслав Миколайович  
Україна м. Харків*

## **ВЧЕННЯ УЧИТЕЛЯ, ЯК ВЗІРЕЦЬ СУЧАСНОГО ЛІДЕРСТВА**

Педагог у вищому навчальному закладі – це лідер, всебічно розвинута особистість, яка майстерно володіє масштабним спектром професійної діяльності. Звідси, він без особливої напруги, щиросердно допомагає студентам розкривати їх природний інтелектуальний потенціал і направляє його на конструктивну зміну людських відносин

у суспільстві на принципах гуманістичної кооперації й екологічного антропоцентризму.

Мабуть найяскравішим прикладом для нас, стосовно творчого відношення до професійної діяльності, а може навіть і еталоном для всіх часів і народів є Ісус Христос. Нагадаємо, що він, як Учитель, не маючи сучасних комп'ютерних технологій, новітніх соціологічних лабораторій, навіть власного житла, зміг окрилено і дієво проповідувати свої ідеї, знання, усвідомленні переконання і надзвичайне космологічне світорозуміння. А розпочинав він своє цілеспрямоване спілкування-вчення з маленької групи, яка нараховувала всього одинадцять вірних, але неосвічених послідовників. Він зміг їх захопити у «полон» свого ентузіазму, самовідданим натхненням у справі поширення власних знань. Проте, він одночасно забезпечував їм інтелектуальне, естетичне, моральнісне, духовне зростання, як екстраординарним особистостям. Ось саме в цій унікальній методологічній спрямованості яскраво проявляється потужна педагогічна майстерність Учителя-Педагога-Лідера.

Читаючи і перечитуючи десятки разів Вічну книгу неможливо не помітити того, як Ісус Христос прискіпливо звертав увагу, здавалося б, на елементарно прості та, безперечно, очевидні явища і події. Однак у цій безумовності він талановито виявляв неймовірні, суперечливі логіці й здоровому глузду речі. Ось саме такої, своєрідної технології та джерельної в прозорості довіри до своїх прихильників інколи не вистачає багатьом сучасним викладачам у вищій школі. І це притому, що вони мають у своєму арсеналі потужний інформаційний банк даних, але їм бракує натхненної педагогічної майстерності, щоб розвіяти багато сучасних соціальних міфів і скинути тягар

стереотипного, шаблонного мислення значної частини студентської молоді.

Ми часто помічали, як проблемні ситуації спочатку створюють у студентських аудиторіях враження несподіванки, парадоксальної здивованості. І дійсно, не має більшої насолоди в педагогічному спілкуванні зі студентами, як оті миті, коли студентство дивується науковим матеріалом під час лекції чи практичних занять. Часто спостерігаючи ці науково-психологічні дивування, ми дійшли висновку про те, що навчальний процес, якому бракує природного дивування студентів не може вважатись вдалим і результативним.

Надзвичайно варто зауважити, що для сучасних наук найбільш характерним є інтенсивний процес їх логізації, кібернетизації, формалізації. І хоч нинішні студенти володіють потужним арсеналом сучасної техніки, проте їм конче не достає знань в галузі еротетичної логіки. Тож, без оволодіння повною мірою сучасним еротетичним мистецтвом досить складно успішно працювати в галузі наукових досліджень і навчальному процесі. Але ще більші ускладнення виникають тоді, коли викладач намагається без еротетичного інструментарію впроваджувати в навчальне життя, так звані, новітні технології викладання гуманітарних дисциплін. Тут слід особливо наголосити ще й на те, що еротетична культура педагога дієво сприяє емпатичному вислуховуванню студента, як унікальну особистість і водночас змістовно та зацікавлено відповідати на його запитання по суті конкретної ситуації. Саме в цьому контексті маємо нагоду попутно нагадати, про те, що не освоївши досконало еротетичну культуру педагогічного спілкування, неможливо успішно спілкуватися з різноманітними інформаційними системами. Адже в



більшості випадків останні побудовані на інтеррогативній основі і звідси потребують відповідної культури спілкування з цими складними системами.

Нам здається, що кожний педагог, на рівні категоричного імперативу, зобов'язаний володіти цим чудодійним мистецтвом. Мистецтвом, яке Уїнстон Черчилль, Прем'єр-міністр Великобританії, Лауреат Нобелівської премії в галузі літератури назвав самим дорогоцінним із усіх дарованих людині талантів. А ще він постійно наголошував на те, що ніхто не має такого потужного впливу на свій народ, як це випало на долю педагога. Звідси заслужено випливає честь і водночас колосальна відповідальність, яка покладається, на цю Богом дану, людину в цьому світі.

Незважаючи на те, що вченого-педагога і студента, частіш за все, розділяє велика дистанція простору-часу, проте вони, як це мудро робив Ісус Христос, обоє зобов'язані слідувати одним і тим же шляхом пізнання - вивчення і зіставлення фактів в певні системи з подальшим аналізом їх конкретних соціальних наслідків. Саме така система педагогічного спілкування надає можливість студенту відчутти користь навчальної діяльності для власного життя, вона виробляє у нього необхідну звичку і силу волі до розумової праці на весь його життєвий вік. Шкода, але більшість студентів самостійно не в змозі опанувати корисність знань, які педагоги щедро засівають в їхні душі. Саме в таких випадках конче потрібний мудрий педагог-лідер, який піклується про засвоєння студентами тих ідей і знань, які в прийдешньому складуть систему поглядів особистості. Подібно тому, як свого часу робив великий Учитель, повівши за собою, праведним шляхом, своїх надійних учнів.

Поряд із красномовством не менш важливою особливістю в педагогічному спілкуванні є емпатія, тобто когнітивна поінформованість і розуміння емоцій та почуттів студента. У таких конкретних взаємовідносинах «педагог ↔ студент» ми маємо справу не з абстрактним об'єктом, а з реальною цілісною людиною, що має унікальний Я-простір. Учитель у таких ситуаціях проникав в глибинні потаємні шари душі своїх учнів і бачив їх загальнолюдські якості, виокремлюючи індивідуальні можливості кожного із них. Це сприяло, судячи із текстів Біблії, тому, що не частково, а весь потенціал кожного із його послідовників, всією сутністю особистості включався в процес дієвого навчання й виховання в душі величного вчення Учителя.

Згадаймо, як Ісуса Христос повсякчас щиросердно пробуджувався душами своїх учнів, підбадьорював їх, давав їм можливість чуттєво відчувати свій екстраординарний потенціал, про який вони ніколи навіть і не здогадувалися, що він у них іманентно існує. А не здогадувалися вони, про власний, природно винятковий, дар тому, що він не був затребуваний ні суспільством, ні потребами особистісного розвитку.

Або ще згадаємо про те, як він філігранно і психологічно тонко вмів дати людям прочування своєї унікальності та феноменальної цінності в цьому безкінечному Богом даному світі. Інакше кажучи, він постійно і натхненно відкривав своїм учням очі на те, хто вони насправді є, які їхні достоїнства і чого вони вартують за умов власного цілеспрямованого бажання реалізуватися в цьому світі. Він неодноразово їм нагадував про те, що досягти всього того, що вклав в них Отець можливо лише

за однієї умови, якщо вони стануть на шлях безперервного творення Добра в естві прекрасного.

Гріх в цьому контексті не згадати, як Ісус Христос віщав про те, що учень не буває вище свого вчителя, але вдосконалившись, буде неодмінно всякий, як учитель його. Згідно нашому погляду, це найвища похвала, нагорода, гордість за педагогічну діяльність, коли учень у своїх знаннях та переконаннях стає на рівень свого вчителя, як колега. З цього приводу згадаймо вислів Сенеки, «Навчаючи ми вчимося». А це означає, що необхідно бути постійно у світі наукових і педагогічних досліджень, щоб студенти мали можливість посилатися на доробки свого педагога, промовляючи – це наш учитель!!! Отож, ні хвилини науково-педагогічного спокою, тому що сьогодні людські знання подвоюються приблизно один раз за дванадцять-п'ятнадцять місяців.

То чи дозволяє викладачу його власна совість входити до студентської аудиторії з інформаційним потенціалом 2-3-літньої давнини, не кажучи вже про поживтілі конспекти, якими він користується в своїх промовах. Звідси, справжній педагог-лідер по-життєво приречений вчитися до останнього професійного подиху. З цього приводу можемо констатувати, що цей Богом даний привілей є ніщо інше, як поважна нагорода долі. Найкращим прикладом, який яскраво показує місце педагога в просторі науково-педагогічної діяльності, може слугувати педагогічна життєдіяльність професора НТУ «ХПІ» Пономарьова Олександра Семеновича і Романовського Олександра Георгійовича. Вони, як до речі і ми, не можемо ніяк збагнути і втямити ту ситуацію, коли викладач (не Богом даний) читає, в повному розумінні цього слова, студентам ту чи ту навчальну дисципліну і при

цьому продуктивно не займається науково-педагогічними пошуками на передніх рубежах науки. Парадокс та й годі!

Ми усвідомлено розуміємо, що оптимальність виховної педагогічної системи чималою мірою зумовлюється комунікативними стосунками в просторі вищого навчального закладу. Тому в університеті налагодженні відповідні гуманістичні стосунків, які за останні роки набувають великого значення в справі позитивного самоствердження як студентів, так і всіх, без винятку, співробітників. Можна впевнено засвідчувати про те, що в Харківському національному університеті ім. О.М. Бекетова склалася одна з найкращих в місті соціально-просторова система для самореалізації особистості в художній і технічній творчості, в науково-дослідницькій роботі, лідерстві, фізичній культурі і спорті тощо.

Таким чином, ми назвали лише декілька складників цілісної, всебічно розвиненої особистості Педагога-Лідера, посилаючись в окремих випадках на безсмертне вчення Учителя. По мимо волі відображали тогочасні скромні інформаційні можливості та його великі досягнення в лідерській діяльності. Порівнювали наші багаті технічні можливості та відносно скромні здобутки в просторі формування і розвитку HOMO SAPINS I HOMO PULCHER.

Таким чином, проаналізувавши деякі риси хисту великого Учителя і порівнявши їх з проблемами сучасного педагогічного спілкування, ми зрештою дійшли висновку, що в цій царині не можливо досягнути якогось абсолюту на всі часи і для всіх народів але життєве стремління справжніх педагогів-лідерів постійно спрямоване саме в цьому напрямку. І це тому, що творчі люди, якими являються педагоги, ніколи не будуть задоволені

стабільним станом суспільства (стан спокою), щоб бажання зробити його кращим не зникало в їхньому конструктивному мисленні. Цей винятково величний і в той же час повсякденний напрямок життєдіяльності унікальних за впливовістю людей планети, надихає всіх нас співвітчизників оптимізмом і вірою в щасливе майбуття нашої України.

*Семенова Алла Василівна  
м. Одеса, Україна*

*Одеський національний політехнічний університет*  
**ЗАСТОСУВАННЯ СПЕЦИФІЧНИХ  
ПСИХОПЕДАГОГІЧНИХ МЕТОДИК У КОНТЕКСТІ  
РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ МОВЛЕННЯ СУЧАСНОГО  
ЛІДЕРА**

Пошуки якостей, притаманних лідерам, тривають протягом багатьох століть. Питаннями про те, що відрізняє лідерів від пересічних людей, цікавилися філософи від Платона до Плутарха [5], тим самим стверджуючи, що витоки лідерства полягають в індивідуальних особливостях людини [3]. Сучасному лідеру необхідно бути справжнім майстром Слова з високим рівнем знань і вмінь у сфері культури і техніки мовлення. Основним, засадничим принципом шліфування красномовства є принцип мовленнєвої активності, адже формування риторичної культури неможливе поза процесом мовлення. Цей принцип вимагає застосування таких методик, у яких максимально реалізується мисленнєво-мовленнєва діяльність. *Едвард Стоунс* (1922–2005) – уперше увівши поняття «психопедагогіка», трактував його як

«застосування теоретичних принципів психології в практиці навчання» [4, с. 86]. Саме на вивчення методологічних проблем розвитку професійної майстерності у системі «людина – людина» й спрямована *психопедагогіка*.

Особливості практичної реалізації психопедагогічних методик розвитку культури і техніки мовлення сучасного лідера висвітливо на прикладі розробки і застосування навчального посібника «Мистецтво мовлення сучасного педагога» [2] на курсах підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів ОНПУ «Педагогічна майстерність викладача вищої школи». Авторами посібника здійснено спробу систематизувати теоретичний, методико-практичний матеріал із формування й розвитку культури та техніки мовлення, уміщений у підручниках, посібниках, окремих наукових і науково-популярних виданнях; особлива увага приділена психоакустичному та психолінгвістичному аспектам. У книзі зібрано та впорядковано більше 250 вправ, дидактичних ігор, тренінгів, спрямованих на розвиток і вдосконалення мовленнєвого апарату, що надає практичної можливості «шліфувати» професійне мовлення. Посібник складається зі вступу, трьох розділів, а також списку використаної та рекомендованої літератури. У третьому розділі посібника: *«Ораторська вправність як невід’ємна складова успішного мовлення педагога»* конкретизовано специфічні методики (аутотренінг, медитація, навіювання) у контексті розвитку культури мовлення. Зауважимо, що застосування цих методик з метою підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів було описано у попередніх публікаціях автора (наприклад [1]). Початковий курс містить стандартні

вправи, які було розроблено свого часу І. Шульцем (*Johann Heinrich Schultz*, 1884-1970 р.) Елементи аутогенного тренування є потужним інструментом розвитку навичок внутрішньої саморегуляції, розвитку педагогічної майстерності. Проте й досі не всі його можливості широко відомі, а тому не актуалізовані в практиці. Другий шлях – застосування медитативних вправ, пов'язаний із використанням *активної ролі уявлень, чуттєвих образів* (зорових, слухових, тактильних тощо. Нарешті, третій шлях впливу на психофізіологічні функції організму ґрунтується на *регулюючій та програмуючій ролі слова*, яке проговорується не тільки вголос, але й подумки – на навіюванні. Ця властивість внутрішнього мовлення (у формі самонаказів, самоперемов тощо) з давніх-давен використовується у спорті для підвищення ефективності тренувань, мобілізації внутрішніх резервів під час змагань.

Популярність цих методів як засобів цілеспрямованої регуляції сфери настановлень і мотивів діяльності, розвитку упевненості у собі, а також як засобів корекції психічних станів дає підставу вважати, що вони мають стати органічною складовою психопедагогічної підготовки ефективних лідерів. Отже, маємо надію, що пропонований посібник «Мистецтво мовлення сучасного педагога» зацікавить усіх тих освітян, хто дбає про гідне майбутнє українського соціуму, його конкурентоспроможність у єдиній європейській родині, хто намагається стати конкурентоздатним педагогом – тим, чия діяльність «зіткана» ідеями І. А. Зязюна – ідеями Істини, Добра, Краси, Любові до свого народу, своєї Батьківщини.

### **Список літератури**

1. Семенова А. В. Медитация как метод психолого-педагогического самосовершенствования

преподавателя высшей школы / Meditation as a method of self-improvement of psycho-pedagogical high school teachers / А. В. Семенова // Norwegian Journal of development of the International Science – Oslo, Norway. – 2016, № 1. – P. 94-100  
Access mode : [http://www.njd-iscience.com/wp-content/uploads/2016/12/NJD\\_1.pdf](http://www.njd-iscience.com/wp-content/uploads/2016/12/NJD_1.pdf)

2. Семенова А. В., Мельник С. М. Мистецтво мовлення сучасного педагога : навчальний посібник / А. В. Семенова, С. М. Мельник. – Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2019. – 309 с.

3. Семенова А. В. Постнекласичний період методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства. / А. В. Семенова // «Лідер. Еліта. Суспільство» // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ „ХПІ”, – 2018. – № 1 – С. 109-123. Режим доступу до ресурсу: <http://les.khpi.edu.ua/article/view/2616-3241.2018.1.10>

4. Стоунс Э. Психопедагогика : психологическая теория и практика обучения / пер. с англ. под ред. Н. Ф. Талызиной. – М : Педагогика, 1984. – 472 с.

5. Plato. The Dialogues of Plato translated into English with Analyses and Introductions by B. Jowett, M.A. – Oxford University Press. 2013. – Vol. 3.



Ленка Дубовицка, Ing. PhD.  
Центрально-європейський університет,  
г. Скалиця, Словаччина  
Михал Вархола, Dr.h.c. mult. prof.h.c. mult. Ing. PhD.  
Академічне товариство Михала Балудянского,  
г. Кошице, Словаччина

### ИМПЕРАТРИЦА МАРИЯ ТЕРЕЗИЯ – НАСТОЯЩИЙ ЛИДЕР СВОЕГО ВРЕМЕНИ

Самая значительная реформа образования в нашей истории (истории Словакии в составе Габсбургской империи) неразрывно связана с именем императрицы Марии Терезии, которая 40 лет с 1740 – 1780 г управляла Габсбургской империей. В то время, когда общество в целом требовало, чтобы женщины были в подчинении мужчинам, чтобы только заботились о детях и не вмешиваться в общественные дела, она была одним из ведущих европейских государей – *настоящим лидером* при принятии и осуществлении важных и прогрессивных реформ, названных общим термином «**ТЕРЕЗИАНСКИЕ РЕФОРМЫ**», при чем *она обладала подлинным талантом выбирать советников и помощников*. Мария Терезия характеризовалась силой воли и трудолюбия, а также четкого понимания, доверия и амбицией.

Огромное прогрессивное значение имела особенно *школьная реформа*, в которой было признано право обучать всех детей в Габсбургской империи, причём в начальной школе даже на родном "материнском" языке. Всеобщее образование являлось первый раз в Европе (например, в республиках бывшего Советского Союза всеобщее образование ввели только большевики 150 лет спустя). Мария Терезия объявила школьное образование

делом государства, а не церкви (бывшие монастырские школы превращались в гимназии, университеты становились научными учреждениями). Учебные планы и сроки обучения определяло государство.

Реформа образования, императрица ввела в действие выпуском ***Общего школьного закона*** от 6 декабря 1774 года (245-ти летие), который и по сей день является ***самой значительной и наиболее фундаментальной реформой*** нашей системы образования. Реформа образования, сформулирована в Общий школьный закон отражала впервые в истории интерес государства для образования всего населения. Терезианская основа реформы образования заключалась в том, что школы открывались во всех поселках, имевших костел, куда ходили также дети из ближайших сел. Такие населенные пункты были обязаны построить школьное здание или арендовать помещение для занятий, чему они далеко не всегда были рады, поскольку это требовало расходов. Еще одной не такой заметной, но очень важной составляющей было создание типографии, издающей учебники – так называемая ***«Типография модельной (то есть образцовой) школы»***. Учителя должны были на занятиях использовать только ней изданные учебники. Интересно, что это издательство сохранилось до наших дней и под разными названиями работает без перерыва вот уже почти 300 лет.

Было чрезвычайно важно, чтобы школьная реформа была также связана с целым рядом поддерживающих шагов. Уже в 1775 году в Праге был создан ***«Склад школьных учебников»***, который отвечал за распределение учебников в отдельные школы. В том же году были созданы первые курсы для подготовки учителей, так называемые ***«препаранды – школы для учителей»***.

Реформа начала процесс постепенного создания учительского класса и профессионализации учителей. Интересно, что вскоре профессия учителя стала престижной (что сегодня это сказать нельзя), хотя оплата их труда была невысокой, как, к сожалению, и сейчас.

Общий школьный закон требовал, чтобы дети в возрасте от шести до двенадцати лет проходили обязательное обучение. В законе рассчитывали на то, что для обучения в только-что созданных школах основным методом будет являться метод группового обучения. В то время это было значительной инновацией в процессе обучения, так как в предыдущей обычной практике преобладали индивидуальные уроки. Поэтому важным вопросом стало, чтобы учителя были на новую практику должным образом подготовлены. Для этого должна была служить «*Методическая книга*», которая была написана ведущим автором реформы школьного образования Игнатием Фелбигером. Книга была издана уже в 1775 году на немецком языке, и через два года также на немецко-чешском языке (интересно, что одна страница была на немецком, а следующая тоже самое на чешском языке).

Методическая книга содержала много из учения Яна Амоса Коменского, хотя ни в одном из методических указаний, которые выпускались для учителей, прямо не сказано, что это заимствовано у Коменского, однако его влияние там отчетливо заметно. Это, однако было, на момент ей выпуска в нашей стране очень интересно, насколько не слишком известный в это время Коменский считался в строго католической Габсбургской империи еще неприемлемым протестантским эмигрантом. В общем можно сказать, что Методическая книга не случайно почти

четверть века, была главным советчиком учителей и источником основных теоретических знаний.

Реформа образования проводилась не во всей Габсбургской империи одновременно, а постепенно. В восточных частях империи, которые входили в состав бывшего Венгерского государства, значит и на территории сегодняшней Словакии, школьная реформа (***Ratio educationis***) началась три года позднее в 1777 году.

### Литература

1. DUBOVICKÁ, L. *System of education of law and economic disciplines in Austro-Hungarian universities in the times of Mikhail Baludyansky*. International Scientific Herald. Materials of the 19 th International scientific – practical conference (December 8-11, 2009). Užhorod: Zakarpatskij deržavnij universitet. (pp.137-143) KB No. 16480-4952p

2. Ленка Дубовицка: *Исторически самая значительная система образования в Центральной Европе*. // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky – Kosice, Slovakia. – 2018. – Volume 6, № 2/2018. – P. 3

3. [www.pravda.sk](http://www.pravda.sk)

*Лозовой Віктор Олексійович  
м. Харків, Україна*

*Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого*  
**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КУЛЬТУРИ**

Культура розуміється як процес і результат творчої діяльності людей, спільнот, народів, людства, що проявляється в матеріальній і духовній сферах соціумів.

Культура суспільства, в залежності від активності людини, відбивається в її індивідуальній культурі. Культура особистості – міра універсальності людини в її взаємодії з навколишнім світом і з самою собою. Універсальність сприймається як всебічність і гармонійність розвитку особистості. Структура культури особистості може бути подана як єдність трьох зрізів: діяльнісно-психологічного; діяльнісно-видового та життєдіяльнісного.

Діяльнісно-психологічний зріз культури особистості передбачає, що будь-яка діяльність людини має у своїй основі потреби (чи цінності), які переростають в інтереси, останні – в ціннісні орієнтири, а на базі орієнтирів формується ідеал і мета, які стають підґрунтям мотивів, мотиви визначають вибір засобів для здійснення діяльності, у підсумку це закінчується діяльним актом. Для продуктивної діяльності необхідні знання, навички, вміння, здібності творчої діяльності, а також воля як один із засобів саморегуляції, самопримушення, самовиховання.

Діяльнісно-видовий зріз включає як домінантні характеристики будь-якого виду діяльності, а саме моральну, інтелектуальну, естетичну, мовну, а на даному етапі інформаційну культуру як «горизонтальні» пласти

культури особистості. Інші пласти, варіативні, динамічні, залежні від конкретних видів діяльності особистості складають «вертикальні», стрижневі характеристики. Йдеться про професійну, політичну, правову, економічну, екологічну, педагогічну тощо культури особистості.

Життєдіяльнісний зріз культури особистості включає сімейно-побутову, професійно-виробничу, пізнавально-наукову, суспільно-політичну культури та культуру дозвілля особистості. Розвиненість і єдність усіх трьох зрізів дає уявлення про технологічний потенціал особистості.

Серцевиною культури особистості є світоглядна спрямованість, світоглядна культура, вона виступає ядром, зв'язуючою ланкою всіх пластів та елементів культури особистості, оскільки світогляд має свої «зрізи» в усіх сторонах духовного світу людини.

Слід також відзначити особливе місце у цій структурі професійної культури, оскільки у процесі професійної діяльності культура особистості набуває свого всебічного й ефективного втілення.

Світоглядна культура як і професійна залежні від якості знань. А знання можуть бути: а) наукові, побутові, оціночні; б) теоретичні, емпіричні; в) системні, фрагментарні, мозаїчні; г) фундаментальні, галузеві; д) істинні, вірогідні, хибні тощо. Від знань, досвіду і виховання світогляд може бути: а) досвітоглядний (світоглядно незрілий) – особистість не замислюється над сенсом життя; б) у стадії становлення (особистість замислюється над сенсом життя); в) світоглядна позиція зі стійким орієнтиром на певний сенс життя.

Формування особистості залежно від впливу макро- і мікросередовища, стихійного чи цілеспрямованого;

виховного процесу, який має блокувати чи пом'якшувати стихійний вплив макро- та мікросередовища, формувати систему цінностей, значущих для суспільства, громади, колективу, особистості; та самовиховання, як здатності індивіда трансформувати зовнішні позитивні впливи у внутрішні регулятори життєдіяльності на основі власного індивідуального біографічного проекту.

Лідер – це та ж особистість, але унікальна й неповторна, яка стає або вже стала індивідуальністю, для якої властиві: наявність ідеї чи ідей; любов до професії і любов до людей, особливо тих, з якими працює; прийняття рішень, що мають бути орієнтованими на добро, красу, простоту і точність. Лідерство – це наявність своєрідних неповторних якостей, і, перш за все, здатність вести за собою людей для досягнення конкретних цілей, вирішення проблем чи оптимальних варіантів їх розв'язання, на основі системного пізнання і бачення світу, середовища, гуманістичних світоглядних орієнтирів.

Для лідера важливо володіти системним характером мислення; організаторськими, управлінськими здібностями; високим рівнем працездатності; здатністю особистим прикладом захоплювати співучасників на вирішення найскладніших проблем; відсутність конфліктних і агресивних тенденцій у поведінці; гуманістично орієнтований світогляд; соціально і гуманістично значуща мотивація; постійне самовиховання, самовдосконалення; висока креативність і стресостійкість тощо. Це можна розглядати як духовно-технологічний потенціал лідера у єдності з гуманістично-орієнтованим сенсом життя.

Формування лідерів, лідерської культури в сучасному українському суспільстві орієнтує владні структури на відбір серед молоді особистостей з

лідерськими задатками, створення шкіл лідерських кадрів на місцевих, обласних і республіканському рівнях. У школах, незалежно від соціально-професійних спрямувань, доцільно забезпечити: формування гуманістично орієнтованого патріотичного світогляду, організаторських і управлінських здібностей, ознайомлення з теорією і практикою лідерства, вивчення «Людинознавства», стимулювання слухачів шкіл до постійного саморозвитку (самовиховання, самовдосконалення), вироблення непримиримого ставлення до аморалізму тощо.

Культура особистості, зокрема лідера, залежна від міри універсальності (технологічний потенціал), рівня розвиненості, ціннісної спрямованості (сенсу життя) індивіда і надає можливість людині жити в соціокультурному середовищі всебічно чи однобічно, активно чи пасивно, комфортно чи дискомфортно, реалізувати свободу чи тікати від неї тощо.

*Пономарьов Олександр Семенович,  
Харченко Алла Олександрівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ЛІДЕРСТВО І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
РОЗВИТОК**

Добре відомо, що рівень добробуту широких верств населення, його соціально-психологічне самопочуття і ставлення до влади істотною мірою визначається стратегією соціально-економічного розвитку. Ця ж стратегія залежить від бачення і глибинного розуміння



лідерами стану країни, тих проблем, які в ній існують, а також цілей і прагнень людей, їх інтересів та очікувань. Історія красномовно свідчить, що саме таке бачення і розуміння виявляється важливою передумовою успішної реалізації обраної стратегії і ефективного подолання численних бар'єрів, ускладнень та перешкод, які постають на шляху практичної діяльності з реалізації цієї стратегії.

Однак тільки одного бачення й розуміння проблем ще недостатньо. Вкрай необхідним є вміння лідера переконувати людей в необхідності тих дій, що забезпечують можливість реалізації запропонованої ним стратегії, та показувати, як ця реалізація позначатиметься на їхньому добробуті. Як підкреслює В. І. Кнорринг, «практична діяльність людства не зводиться тільки до суспільного виробництва, вона охоплює всі сторони життя, розвиває матеріальну й духовну культуру суспільства» [2, с. 20]. Це вкрай важливо, оскільки процеси соціально-економічного розвитку соціуму тісно пов'язані з його духовно-ціннісним і культурним розвитком.

Більш того, їхні взаємозв'язки є вираженням і відображенням потреб людини, її індивідуального і суспільного буття. Отже, лідер, пропонуючи стратегію розвитку тієї спільноти, в якій він функціонує саме як лідер, має виходити з потреб, прагнень та інтересів цієї спільноти та індивідів, що її утворюють. Оскільки ж спектр цих потреб, прагнень й інтересів може бути достатньо широким, лідер повинен уміти визначати домінуючі з них, які до того ж узгоджуються з цілями й інтересами всієї спільноти і не суперечать цілям та інтересам всього суспільства.

Саме такі здатності й вміння лідера і формують його особистий та діловий авторитет у персоналу і забезпечують

можливість мобілізації людей на успішне розв'язання навіть досить складних завдань соціально-економічного розвитку, передбачених запропонованою ним стратегією. Харизма ж лідера, його вміння вибудовувати сприятливі взаємовідносини в колективі активно сприяють розвитку його здатності визначати, ставити й успішно розв'язувати складні, але вкрай важливі завдання, спрямовані на поліпшення умов життя людей і підвищення рівня їхнього добробуту.

На переконання О. О. Нестулі, «оскільки харизма лідера базується, насамперед, на його авторитеті, він повинен мати навички та знання, у тому числі професійні та спеціальні, необхідні його підлеглим для досягнення спільних цілей. В іншому випадку він не зможе виступати в ролі вчителя й наставника» [3, с. 295]. А ця роль є надзвичайно важливою. Адже вона допомагає лідерові орієнтуватися у своїх стратегічних планах на перспективні високі технології, на інноваційні управлінські рішення. Така орієнтація пов'язана з необхідністю постійного навчання персоналу для оволодіння ним все новими і новими технологіями, функціонуванням у складному й динамічно мінливому сучасному світі.

Лідерам же великомасштабних спільнот вкрай складно докладно знати все, що стосується завдань і функцій, виконуваних персоналом, взагалі досить проблематично. Тому йому необхідно формувати собі управлінську команду з високопрофесійних експертів. Кожен з них має допомагати йому у підготовці всебічно обґрунтованих рішень. Вони повинні ґрунтуватися на закономірностях соціально-економічного розвитку і враховувати всі обмеження правового, морального та іншого характеру.

При цьому вкрай важливим має вважатися чітке розуміння лідером своєї високої суспільної місії. Адже саме вона, на слушну думку Р. Гандапаса, власне, й «задає той потенціал, яким він володіє. Якщо немає зверхзавдань – не буде й харизми» [1, с. 74]. Для справжнього лідера, насамперед політичного і державного діяча, такими зверхзавданнями саме й повинні бути успішний соціально-економічний розвиток і зростання добробуту населення і забезпечення належного рівня його соціально-психологічного самопочуття.

Історична практика переконливо свідчить, що яскраві лідери, яким притаманні розглянуті якості, успішно розв'язували навіть вкрай складні й важкі завдання. Досить згадати К. Аденауера та Л. Ерхарда, які змогли вкрай зруйновану й деморалізовану поразкою у Другій світовій війні Німеччину в короткий за історичними масштабами час вивести в число провідних економічно розвинених країн світу. Подібними прикладами має вважатися також успішна діяльність Ш. де Голля з модернізації Франції, запропонована Ден Сяопіном економічна стратегія Китаю, перетворення Сінгапуру на сучасну успішну країну, яке здійснив Лі Куан Ю тощо.

На жаль, в Україні протягом всього періоду її незалежного існування не знайшлося лідера, який би запропонував ефективну стратегію розвитку. Навіть відсутність спадковості при зміні влади негативно позначається на соціально-економічному стані країни, викликає зубожіння населення. Тому підготовка справжніх лідерів постає важливим завданням вищої школи.

#### **Список літератури:**

1. *Гандапас Р.* Харизма лідера / Радислав Гандапас. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2013. – 224 с.

2. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В. И. Кнорринг. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 528 с.

3. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.): навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. – Полтава: ПУЕТ, 2016. – 375 с.

*Романовський Олександр Георгійович,  
Малєєва Олександра Анатоліївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА В  
НАУЦІ ТА ОСВІТІ**

Лідерство – це унікальний феномен суспільного життя, який пронизує всі сфери життєдіяльності суспільства. Залежно від сфери діяльності, соціальної групи, її структури, функцій і завдань воно має певну специфіку. У кожній сфері діяльності складаються різні професійні ситуації, пред'являються різні вимоги до особистісних і професійних вимог лідерів, тому що центральна позиція лідера відіграє визначальну роль у формуванні групових цілей, світогляду і організації спільної діяльності членів групи. Велика частина досліджень лідерства відбувається в бізнес сфері, але особливу значущість представляє вивчення цього феномена в сфері науки і освіти, де роль лідера не менш важлива і має деякі особливості.

Лідерство керівника наукового колективу є головним фактором, який впливає на формування і розвиток управлінської культури організації. Складність ролі лідера полягає в прямій залежності від особливості групи, якою він керує. Лідерськими якостями є такі, які сприяють реалізації поставлених цілей. Посилаючись на це виділяються загальні риси, які притаманні лідеру незалежно від сфери діяльності, такі як:

- Наявність мети та бачення результату;
- Самомотивація;
- Уміння пропонувати групі нову ідею і запалювати нею послідовників, мотивуючи йти до наміченої мети;
- Готовність не просто вказувати шлях, але і йти попереду, доводячи особистим прикладом його істинність;
- Готовність приймати рішення і брати відповідальність за них.

Лідерство в сфері науки і освіти має свої особливості. В контексті науки лідерство трактують або як атрибут геніальності, або – особливого таланту керівництва. Головною особливістю лідерства в науці є широке використання методів управління через наукову діяльність, тобто лідер впливає за допомогою ідей, концепцій. У сфері науки лідеру необхідно враховувати психологічні особливості творчих особистостей та наукової діяльності. А найголовнішою умовою є необхідність безперервної освіти і самоосвіти.

У контексті освіти лідерство як процес соціального впливу, завдяки котрому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети можна розглядати невід'ємною частиною освітнього процесу в цілому і педагогічної діяльності зокрема. Адже педагогічна

діяльність забезпечує передачу духовно-практичного досвіду до студентів через той самий вплив, що унеможливорює повноцінну освіту без лідерства в її основі. Роль лідера в педагогічній діяльності перш за все проявляється в досягненні змін, в повній взаємодії з його учнями, вираженні цінностей завдяки духовному, життєвому та професійному досвіду, який пройшовши через душу лідера впливає на розум, душу й тіло послідовників, мотивуючи їх до діяльності.

Лідерство в освіті розглядається як обов'язкова умова професіоналізму педагога. А лідер виступає самостійно діючим суб'єктом педагогічного процесу, який має своє особисте бачення цього процесу, свою методику і стиль навчання, він сам визначає зміст і форми освіти, стратегію і стиль поведінки в навчальному колективі в цілому та індивідуально з кожним студентом зокрема [1].

Лідери в освіті повинні мати не просто високий рівень розвитку, організаторські якості, але і здатність генерувати нові ідеї, підходи, створювати новий продукт, а головне - здатність актуалізувати внутрішній потенціал послідовників-студентів, мотивуючи до саморозвитку і руху вперед. За таких умов лідерство в педагогічній діяльності за ефективністю в досягненні життєвих та професійних цілей стає близьким до коучингу.

В більш широкому сенсі лідерство розглядається в контексті управлінської позиції – як керівництво освітою. Лідер за таким розумінням виступає як представник влади в освіті з відповідними функціями та якостями.

Лідерство слід розглядати як найвищу форму майстерності професійного керівника. Лідерство як соціальний механізм, забезпечує не тільки впорядкування і регулювання діяльності освітньої системи, але, перш за все,

сприяє більш ефективному та успішному її функціонуванню. З огляду на специфіку освітньої діяльності, особливості сучасної ситуації в освіті, лідерство в освітньому процесі ми розуміємо як механізм підвищення ефективності діяльності в сфері освіти, що передбачає особистісно-професійну суб'єктність сторін, які вступають у взаємодію з приводу освітньої діяльності. Відповідно, лідери в освіті - найбільш просунуті в особистісному і професійному відношенні працівники сфери освіти, здатні здійснити «прорив» вперед як на рівні власної особистості, так і на рівні освітньої установи в цілому [2].

Лідерство в освіті визначає соціально-виховний вимір управління освітньою системою, її ланками та компонентами, в першу чергу – соціально-виховною діяльністю навчального закладу. Позиція керівника як усередині колективу, так і зовні залежить від об'єктивних умов, а також від професійного та життєвого досвіду лідера. Розвинені лідерські якості мають забезпечити високий рівень професіоналізму майбутнього фахівця [3].

Комплексний розвиток лідерських якостей майбутніх педагогів сприяє формуванню їх психологічної готовності до лідерства, яка структурно включає в себе емоційний, когнітивний і діяльнісний компоненти. Наявність такої внутрішньої інтегральної готовності, на нашу думку, забезпечує успішне виконання особистістю ролі лідера на практиці.

#### **Список літератури:**

1. Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды / Г. Н. Филонов, Г. А. Победоносцев, А. М. Моисеев ; авт. коммент. А. М. Моисеев; Акад. пед. наук СССР. - М. : Педагогика, 1989. – 558 с.

2. Павленко А. Наукові підходи до формування загальнокультурної компетентності учнів професійнотехнічних навчальних закладів [Електронний ресурс] / А. Павленко // Збірники наукових праць УДПУ. Ч. 1. – 2014. – С. 312–319. — Режим доступу: [http://library.udpu.org.ua/library\\_files/zbirnuk\\_nayk\\_praz/2014/1/40.pdf](http://library.udpu.org.ua/library_files/zbirnuk_nayk_praz/2014/1/40.pdf)

3. Романовский А. Г. Эффективность управления и проблемы подготовки современных руководителей-лидеров / А. Г. Романовский // Научно-технический сборник. – 2004. - №57. – С. 130-142.

*Authors:*

*Lector PhD Mircea Valentin Carlan  
University „Atheneum” of Bucharest  
carlan.mircea@gmail.com*

*Prof. PhD. Doina Mortoiu  
University „Aurel Vlaicu” of Arad  
doina.mortoiu@gmail.com*

## **CONSIDERATION ABOUT THE HIGH EDUCATION INFRASTRUCTURE IN THE PUBLIC ADMINISTRATION**

### **1. Introduction**

Any public administration is in fact a system that is conceived to accomplish a public interest scope.

For a fluent functioning and organization, the system must be based on strict rules that are tailored into a set of regulations of juridical nature. The objective of the rules is to



establish and delimitate parts of the system that, together, are delivering the public act to any citizen.

When we are talking about the public act, we took into consideration all the actions and documents that are issued in any system (for example: birth, marriage and death certificates, driving license, insuring public order, delivering emergency medical assistance etc.).

The public acts, despite the multitude of domains contained by any public administration, have to be managed by human resources or by the artificial intelligence, of by those two in a shared manner.

In any case, any system is designed in a scale mode that combines layers of command in a pyramidal shape. For an efficient functioning of a system from bottom to the top and backwards, it is essential to have a team of people that is hierarchical distributed. People that are responsible to insure the communication of information and to find solutions based on respecting, first of all, the legality principle. The consequence of having this principle fully respected is to have in place and fully applied the principle of the «rule of law».

To achieve such a way of functioning of the public administration system, an infrastructure of training facilities must be put into place for delivering constantly human resources that will ensure the leadership and the execution of the public act, in a wider sense.

Therefore, in this paper we will present and analyze ideas that could put in place a institutional infrastructure that will train and deliver public servants that will be suitable for accomplish high quality administrative acts with the respect of the principle of integrity, legality and the rule of law.

## **2. Comparative institutional aspects**

The training of the high skilled human resources for the public administration is the most important aspect in ensuring the functionality and development of the institutional administrative system. The western member states have a long tradition in developing and insuring such a high skill education and training system.

Therefore, some of those institutions will be detailed above with the purpose to highlight the importance and implication in the administrative system.

**In France<sup>1</sup>**, after the end of the Second World War by executive order (Ordonnance) of the provisional government of the French Republic, led by General de Gaulle at that time, the Ecole Nationale d'Administration (ENA) was created.

The measure take by General de Gaulle prepared by a temporary task force on administrative reform, led by Michel Debré, then a member of the Council of State (Conseil d'Etat, France's highest administrative court). The reform had as aim to broader the access to recruitment for the highest executive levels of the non-technical civil service through a common entrance examination.

At the present time, ENA continued to adapt its education and training programs to fulfill the needs identified at world wide level.

The mission of ENA is based on the accomplishment of the followings:

- The recruitment and initial formation of the high level French public servants and foreigners

---

<sup>1</sup> The information is accessible at the following link:  
<https://www.ena.fr/eng/L-ENA-se-presente/Qui-sommes-nous/History>

- The continues formation and perfection o of level French public servants and foreigners in the short and long formation session

- European bileteral and multilateral relations and international in public gouvernance and administration

- Training on european issues and a preparation on admission exams in the European Institutions

**In Spain** <sup>2</sup>, the National Institute of Public Administration (in Spanish: "Instituto Nacional de Administración Pública - INAP") is an autonomous body within the national government of Spain, attached to the Department of Territorial Policy and Civil Service. It has a long-standing tradition of more than seventy years in the public interest, as its origins date back to 1940. The National Institute of Public Administration is the leading government's Civil Service training school in Spain. It started as a simple "Centre" in 1958, but over the following decades its size and responsibilities have grown in a substantial manner. The legal framework of INAP is the Royal Decree 769/2017, of 28 July, which lays down the basic organic structure of the Ministry of Territorial Policy and the Civil Service, amending the Statute of INAP (Royal Decree 464/2011), reorganizing and simplifying the designation of departments.

The main tasks of the INAP are classified in the following areas:

- the recruitment into the Civil Service;
- training and professional improvement of public employees;
- research and publishing

---

<sup>2</sup> The information is accessible at the following link:  
<https://www.inap.es/presentacion-ingles>

- promote innovation within the public administration.

**In Romania**<sup>3</sup>, in 2016, through the Government Ordinance no. 23/2016 was established the National Institute of Administration (INA). It is a public institution of national interest, with legal personality, specialized body of central public administration, subordinated of the Ministry of Regional Development and Public Administration.

The INA's role is to implement the strategic directions of the Government regarding the efficiency of the public administration by professionalizing the personnel from the central and local public administration.

The main responsibilities of INA are:

- organizing and conducting specialized training programs for the occupation of a public function corresponding to the category of high civil servants, civil servants of management and execution, contract staff, persons elected or appointed according to public dignity or assimilated to them, elected local, public managers, as well as for other categories of persons established by law;

- organizing and conducting professional development programs for strategic target groups, established under the legal conditions;

- carrying out analyzes, reports, projects and publications in the field of public administration;

- organizing and participating in research and innovation activities in the field of public administration, seminars and conferences on topics of major interest for public administration;

---

<sup>3</sup> The information is accessible at the following link:  
<http://ina.gov.ro/prezentare/>

- establishing quality standards for the training programs they organize, in compliance with the legal provisions in force;
- elaboration or, as the case may be, updating of occupational standards for occupations in the field of public administration;
- undertaking the necessary steps to authorize, in accordance with the law, the training programs that they organize.

### **3. Conclusion**

In some of the European member states, the role of the national institution responsible with the human resources management are a very important role.

Therefore, is it a high importance resource to the public administration system the existence of an institution that will deal with the carrier and institutional development of the public sector.

### **Bibliography**

#### **1. Official internet sources**

- <https://www.ena.fr/eng/L-ENA-se-presente/Qui-sommes-nous/History>
- <https://www.inap.es/presentacion-ingles>
- <http://ina.gov.ro/prezentare/>

*Секція 1 Лідерство і соціальний прогрес*

*Игумнова Ольга  
г. Кишинев, Молдова*

*Международный Институт Менеджмента  
«IMI-NOVA»*

**ЛИДЕРСТВО – ВАЖНЕЙШИЙ КОМПОНЕНТ  
ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА**

Лидер – член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций.

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, и ее взаимоотношений с окружающей средой. В системах, характеризующихся низкой групповой интеграцией и высокой степенью автономности и свободы, функции лидера выражены слабо. По мере же усиления потребностей системы, самих людей в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей, спецификация функций лидера и его структурное, институциональное обособление повышается.

В малых группах, основанных на непосредственных контактах их членов, институционализация лидирующих позиций может не происходить. Здесь на первый план выдвигаются индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу, повести за собой. В крупных же объединениях, эффективность коллективных действий которых требует четкой функционально-ролевой

спеціалізації, а також оперативності управління, інституціалізація і формалізація (офіційне закріплення) лідируючих позицій, наділення їх порівняльно більшими властними повноваженнями обов'язковими.

Іменно к такому типу об'єдинень відносяться сучасні організації. В цілому лідерські відносини відрізняє те, що послідователі визнають лідера складовою частиною організації тільки тоді, коли він довів свою компетентність і цінність.

Лідер отримує свою владу від послідователів, оскільки вони визнають його як лідера. Для підтримання своєї позиції лідер повинен надавати їм можливість задовольняти свої потреби, які не можуть бути досягнуті по-іншому. В відповість вони задовольняють лідерську потребу в владі і підвищенні над ними, а також надають йому необхідну підтримку в досягненні організаційних цілей.

Вивчення досвіду роботи сучасних лідерів-практиків свідчить, що для успіху їм необхідно мати здатність створювати образ майбутнього стану організації і доводити його до послідователів. Також успішного лідера характеризує те, що він наділяє послідователів відповідними правами і повноваженнями по виконанню вираженої в баченні цілі, може визнати свої слабкі сторони і приваби для їх усунення необхідні ресурси, в тому числі і людські. В передачі послідователям бачення в такій формі, щоб воно вселяло в них ентузіазм і обов'язки, лідеру може допомогти використання ефективного комунікації.

В современных условиях эффективное лидерство – это не железная или твердая рука, а высокая чувствительность к потребностям последователей, которая проявляется в развитии работников, во включении их в групповую работу, в оказании им помощи в достижении личных целей.

Конструктивное лидерство – один из важнейших компонентов эффективного руководства. Управления лидерством в организации включает, по меньшей мере, пять аспектов:

1. Выявление лидеров.
2. Развитие лидерства – целенаправленное формирование и углубление соответствующих качеств и навыков.
3. Тесная увязка и интеграция индивидуальных целей и интересов членов группы с организационными целями, реализация потребностей, представительство и защита интересов, как отдельных членов группы, так и коллектива в целом.
4. Сочетание в деятельности руководителя формального и неформального лидерства.
5. Интеграция лидеров. Устранение деструктивного.

Для эффективного руководства важно управлять процессом формирования и развития лидерства или, по крайней мере, контролировать этот процесс в его главных моментах, не допуская появления лидеров и групп, разрушающих организацию или негативно влияющих на результаты ее деятельности.

Лидерство как социальный феномен представляет собой способность оказывать влияние на отдельных людей и группы, направляя их усилия на достижение



определенных целей. Вместе с тем лидерство - это власть, в основе которой лежат отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе. Лидерство является одним из самых важных и самых эффективных механизмов реализации власти в группе.

Бibliография:

1. Бугаков В.М. *Управление персоналом: Учебное пособие* / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2017. 237 с.
2. Герчиков В.И. *Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие* / В.И. Герчиков. - Москва: ИНФРА-М, 2015. 282 с.
3. Зайцева Т.В. *Управление персоналом: Учебник* / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - Москва: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 336 с.

*Чебакова Юлія Григорівна  
Голякова Євгенія Олександрівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний університет»*

### **НЕОБХІДНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ-ЛІДЕРІВ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

Комунікація та комунікативні здібності є важливим елементом адаптації та культурного розвитку у суспільстві. Для здорового розвитку суспільства важливо розвивати та вдосконалювати загальнокультурні компоненти, одним з яких є комунікація та комунікативні здібності.

Комунікація представляє собою один з фундаментальних факторів існування соціуму та його утворення, оскільки соціум не може існувати без спілкування.

Комунікативний процес – представляє собою процес обміну інформації між двома, чи більше суб'єктами взаємодії. В нього входить ряд етапів, які представляють собою динамічну зміну цих етапів у обох напрямках «від суб'єкта до суб'єкта».

Комунікативна культура є однією з важливих складових фундаментальної культури майбутнього психолога-лідера у процесі фахової підготовки. Вона представлена тим, що майбутній фахівець оволодіє у певній мірі знаннями, уміннями та навичками у галузі організації комунікативної взаємодії суб'єктів. Це допомагає встановити контакти з іншими людьми, психологічного характеру, а саме дозволяє максимально приблизитись до точного розуміння та сприйняття свого співбесідника.

Дуже важливим фактором під час комунікації є зворотній зв'язок, адже без нього комунікативний цикл є неповним. Без зворотного зв'язку співбесідник може невірно інтерпретувати одержану інформацію, тому за наявності зворотного зв'язку ми можемо бути певні, що співбесідник вірно сприйняв інформацію.

Особливості формування комунікативних здібностей у майбутніх психологів-лідерів у процесі фахової підготовки. Важливо розвивати свої комунікативні здібності ще на етапі фахової підготовки. Формування комунікативних здібностей у майбутніх психологів-лідерів проходить завдяки спеціально розробленим тренінгам, методикам. Важливо збільшувати свій словниковий запас, адже гарна та правильна мова є запорукою успіху під час

комунікації. Для майбутнього лідера важливо підтримати будь-яку бесіду, отож важливо розвивати своє коло інтересів. До того ж лідер своїм прикладом надихає своїх послідовників на саморозвиток, що сприяє культурному розвитку суспільства. Одним з основних факторів є вміння керувати своїм психофізіологічним станом під час здійснення комунікативного процесу. Важливо аби вербальна та невербальна комунікація відповідала один одному.

### **Список літератури**

1. Гура Т. В. Комунікація лідера як засіб ефективних міжособистістих взаємин / Т. В. Гура // Актуальні проблеми психології особистості та міжособистістих взаємин : матер. 8-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 23 квітня 2016 р. / ред. С. Д. Максименко, Л. А. Онуфрієва. – Кам'янець-Подільський : Медоборт-2006, 2016. – С. 137-139.

2. Романовський О. Г. Про деякі аспекти формування особистості майбутнього психолога як представника сучасної інтелігенції / О. Г. Романовський // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Тovaжнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – Вип. 32-33 (36-37). – С. 5-12.

3. Синявський В.В., Сергєєнкова О.П. (уклад.) Психологічний словник / за ред. Н.А. Побірченко. — Київ: Наук. світ, 2007. — 274 с.

Пантя Лариса

Международный Институт Менеджмента  
«IMI-NOVA»

## СТРЕСС НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – ВЫЗОВ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА

Одним из наиболее часто встречающихся типов стресса является стресс на рабочем месте, определяющегося как совокупность неблагоприятных психологических и физиологических реакций, которые испытывает человек, когда он не в состоянии справиться с запросами, которым он подвергается. Стресс – это личная и субъективная реакция на напряжение, поэтому он зависит от того как воспринимает каждый человек размер проблемы, с которой он сталкивается и его личной способности справиться с ситуацией. Стресс является процессом кумулятивным.

Основные источники этого типа стресса делятся на следующие категории:

- **недостаточный контроль**, сопутствующий должности: этот фактор наиболее тесно связан с возникновением стресса. Существуют исследования, которые показывают, что те, кто считают, что они несут большую ответственность, но имеют низкую способность принимать решения на рабочем месте, имеют повышенный риск сердечно-сосудистых заболеваний и других состояний, в которые может быть вовлечен стресс. Это также включает в себя отсутствие контроля над содержанием работы;

- **неправильно спроектированная должность**: это может вызвать стресс на любом из организационных уровней. Слишком сложные задачи или слишком простые и неинтересные рабочие обязанности будут действовать как

стрессовые агенты. Однообразие и скука могут быть чрезвычайно неприятными для тех, кто чувствует себя способным взять на себя более сложные обязательства;

- **высокие требования к профессиональному уровню компетентности:** боязнь несоблюдения требуемых стандартов, отсутствие профессионального вызова или неуверенность в работе являются важными запускающими факторами.

- **отсутствие ясности:** непонимание обязанностей, их изменение, отсутствие конкретных целей департамента или организации, способствует стрессу;

- **плохое общение:** напряженная атмосфера на рабочем месте часто возникает в результате отсутствия общения, которое может постепенно усилить стресс. Неспособность выразить свои страхи, разочарования или другие эмоции может вызвать стресс;

- **отсутствие поддержки:** отсутствие поддержки со стороны коллег может затруднить решение проблем на работе; конфликты между сотрудниками или группами сотрудников, работающих над совместными проектами, а также чрезмерная критика сотрудников если результаты не соответствуют ожиданиям и отсутствие вознаграждения или признательности за хорошие и очень хорошие результаты;

- **отсутствие признания предпринятых усилий:** стресс также может возникнуть из-за того, что некоторые люди не чувствуют себя удовлетворенными своей работой или не испытывают чувство гордости за свою работу;

- **повышенные обязанности:** стресс может также возникнуть в результате принятия на себя дополнительных обязанностей;

- **крупные реорганизации,** серьезные изменения в рабочих инструкциях и процедурах;
- **неадекватные условия труда:** неприятные или даже опасные условия труда являются важными факторами стресса;
- **повышение интенсивности работы:** сверхурочная работа; значительное увеличение интенсивности и темпов деятельности; большой объем работы и слишком мало времени для ее выполнения.

*Способы управления профессиональным стрессом.*

Стресс негативно влияет на эффективность работы сотрудников и является одним из факторов, которые приводят к дополнительным расходам для компании. В качестве способов преодоления этого состояния, которые могут быть предприняты работником, можно упомянуть:

- 1) ***изменение взгляда на требования***, которые кажутся слишком высокими;
- 2) ***эффективное управление временем*** - очень важно, чтобы задачи, выполняемые на рабочем месте, не продолжались дома, даже если офис находится внутри дома;
- 3) ***изоляция*** - современные технологии, такие как мобильные телефоны и Интернет, позволяют общаться с кем угодно, включая коллег и клиентов, в любое время и в любом месте. Не следует позволять технологиям стирать границы между временем, проведенным на работе и отдыхом;
- 4) ***физическое движение и чередование моментов максимальной концентрации с рутинными задачами***, способствуют успешной борьбе со стрессом на рабочем месте.

Меры, которые руководство может принять для снижения стресса в рядах работников, можно разделить на две категории: меры по предотвращению стресса и меры по снижению стресса.

Первые стремятся исключить возможность возникновения стрессовых ситуаций, а вторые пытаются поддерживать стресс в разумных пределах, когда это отмечается. Обе категории мер реализуются на уровне организации, а не индивидуально.

Как правило, действия по снижению стресса на рабочем месте должны быть направлены на организационные изменения с целью улучшения условий труда. Но даже самые добросовестные усилия по улучшению условий труда не способны устранить полный стресс для всех сотрудников. По этой причине сочетание организационных изменений и управления стрессом часто является наиболее эффективным подходом для предотвращения стресса на рабочем месте.

### **Список литературы:**

1. Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция. Материалы всероссийской научно – практической конференции с международным участием. Астрахань, 2011.

2. Психология стресса и методы его профилактики. Учебное пособие. Елабуга, 2015.

3. Труфанова Т.А. Управление профессиональными стрессами: современные методы и подходы. В: Social economic phenomena and processes. Т.11, №8, 2016. стр. 72-79.

4. <https://hh.ru/article/311205>

5. [https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Toostress/Toostress\\_vene.pdf](https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Toostress/Toostress_vene.pdf)

*Пономарьов Олександр Семенович,  
Долгарев Анатолій Васильович,  
Чеботарьов Микола Корнійович  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **ОНТОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ЛІДЕРА І КОМАНДИ**

Перехід людства до інноваційного характеру суспільного розвитку породжує принципово нові вимоги до лідерства як важливого соціального феномену. Водночас цей перехід зумовлює новий характер взаємовідносин між лідером та його прихильниками й послідовниками. Для усвідомлення глибинного сенсу характеру цих взаємовідносин і належної їх організації необхідно звернутися до основних положень філософії лідерства, перш за все до його онтологічних аспектів. А вони вимагають системного підходу до аналізу тих нових умов функціонування лідерства, які характеризують сьогодення. При цьому буття феномену лідерства розглядається не тільки в умовах сучасних реалій, але й у просторі суспільних потреб, а буття лідера – в системі координат тієї спільноти, на членів якої поширюється його лідерський вплив і в якій його визнають лідером.

Серед реалій сьогодення, що найбільш впливають як на сам характер лідерства, так і на його типові прояви, доцільно назвати демократизацію суспільного життя, підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня людей та зростання їхньої самосвідомості. За цих умов харизма лідера відіграє вже меншу роль, тоді як домінантою його успіху стає уміння вибудовувати сприятливі



взаємовідносини зі своїми підлеглими для керівника-лідера та з прихильниками і послідовниками – для неформального лідера. Але у будь-якому разі односпрямований вплив керівника на підлеглих все частіше поступається місцем їхньому взаємовпливу.

Як пишуть С. О. Заветний і його співавтори, «взаємовплив керівника і персоналу може бути плідним тоді, коли колектив організації є достатньо зрілим, коли і керівник, і працівники розглядають і свою спільну діяльність, і належність до колективу одними з важливих життєвих цінностей». Вчені спеціально підкреслюють, що «у цьому разі їх ділове спілкування і взаємовплив спрямовуються на підвищення ефективності діяльності фірми і на підтримання сприятливого психологічного клімату в колективі, в тому числі й характеру взаємовідносин між керівником і працівниками» [3, с. 156].

Ця ситуація породжує відносно новий цікавий екзистенціал, яким виявляється команда як вищий прояв колективу. Крім спільної діяльності вона характеризується ще й спільними цілями й цінностями. Водночас з'являються такі важливі феномени, як командний дух, командна взаємодія та командні взаємовідносини. Істотне місце в філософській рефлексії управління, в теорії і практиці управління й управлінської діяльності посідають проблеми формування команди. Цей процес отримав назву тимбілдингу. Його дослідженню присвячені роботи М. Дж. Бровера [В], М. Г. Ісакової, Б. Крітчлі, О. Г. Романовського [Р] зі співавторами, Е. Сандстрома тощо. В них розглядається широкий спектр завдань, які вирішує тимбілдинг у сфері менеджменту – від побудови команди і професійного розвитку її учасників до формування і

дотримання особливого командного духу як вищого прояву корпоративної культури.

Ефективність діяльності самої команди та прояву командного духу і його використання істотною мірою визначає характер взаємовідносин та взаємодії, що складаються між лідером та його командою. По суті, саме ці взаємовідносини та взаємодія посідають чільне місце в системі онтології сучасного лідерства. Дійсно, з позицій філософії лідерства буття лідера у складі команди пов'язане з цілою низкою суперечностей. Адже з одного боку, він є членом команди й має дотримуватися прийнятих в ній норм поведінки та взаємовідносин. Водночас з іншого боку, він фактично має виступати гарантом дотримання цих норм, ініціювати і виконувати санкції проти тих, хто їх порушує. Однак, не зважаючи на очевидні переваги командних методів роботи, їхнє впровадження в управлінську практику відбувається досить повільно, що не відповідає швидкості тих суспільно-політичних і соціально-економічних процесів в Україні.

Відомий американський філософ і соціолог Френсіс Фукуяма вважає, що для того, «щоб зрозуміти стрімкі політико-економічні зміни сучасного світу, потрібно розглядати їх у контексті довгочасної історії базової інституційної структури суспільства» [Ф, с. 16]. Однак в нашій країні базова інституційна структура не має довгочасної історії, оскільки сама країна в сучасному розумінні є відносно молодого. До того ж, процеси змін є досить глибокими й відбуваються так швидко, що ми не встигаємо навіть просто їх осмислювати. Крім того, ще багато лідерів, особливо на верхніх щаблях управлінської ієрархії майже не дотримуються принципу спадковості і відкидають все, що було напрацьовано попередниками.

При цьому часто не використовуються навіть цілком раціональні рішення.

Разом з тим онтологічний підхід дозволяє стверджувати, що команди як ефективна форма організації спільної діяльності поширюватимуться та набуватимуть все більшої ефективності та привабливості. Цю тенденцію зумовлює прихід в реальні сектори економіки молодих лідерів, освічених та енергійних, які добре знайомі з іноземним досвідом організації команд і командної діяльності. Для них сенс понять командного духу, командної взаємодії та командних взаємовідносин не просто зрозумілий, але й цілком природний. Цим лідерам нового покоління притаманне критичне мислення і тому вони не бояться ламати звичні стереотипи, формувати нові норми й нове розуміння сенсу та призначення ділової етики.

У якості філософії лідерства вони сповідують прагматизм і зовсім не переймаються формальними процедурами. Водночас за зовнішнім проявом доброзичливості, демократизму командних взаємовідносин, спільних цілей і цінностей членів команди (звичайно цілком щирим) її буттєві підвалини характеризуються чіткою ієрархічністю, вимогливістю, дотриманням норм організаційної й технологічної дисципліни.

Тому при аналізі буттєвих аспектів взаємодії лідера і команди слід виходити перш за все із суперечності його онтологічного статусу члена команди, що змушує його чітко дотримуватися прийнятих в команді норм і правил, та керівника, який вимагає такого дотримання від своїх підлеглих. Онтологічною підтримкою поведінки керівника, здатною сприяти вибору ним раціонального шляху розв'язання зазначеної суперечності виступають його

професіоналізм, загальна та управлінська культура і відповідальність. Ще одним регулятивним механізмом його діяльності і поведінки постає зворотний зв'язок, тобто вплив команди на свого керівника-лідера.

Нарешті, ще один онтологічний аспект порушеної проблеми полягає у характері ставлення членів команди до керівника, взаємодії і спілкування з ним. Це ставлення істотною мірою залежить від самого керівника. Його вимогливість і демократизм, його турбота не тільки про виробництво, але і про людей стають визначальними чинниками психологічного клімату й тієї атмосфери, яку вважають командним духом. Раціональна організація командної діяльності у поєднанні з позитивною емоційною обстановкою стає важливим джерелом того, що М. Бровер називає *Empowering Teams*, тобто розширення можливостей організації.

**Список літератури:** 1. *Заветний С. О.* Філософія впливу: монографія / С. О. Заветний, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. – Харків: Видавець Савчук О. О.; НТУСГ ім. П. Василенка, 2011. – 204 с. 2. Психологія Тимбілдингу: Навчальний посібник / О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Квасник, Т. В. Гура. – Харків: Друкарня Мадрид, 2017. – 92 с. 3. *Фукуяма Ф.* Політичний порядок і політичний занепад. Від промислової революції до глобалізації демократії / Френсіс Фукуяма. – К.: Наш формат, 2019. – 608 с. 4. *Brower M. J.* Empowering Teams: What, Why and How / M. J. Brower // *Empowerment in Organizaton*, 1995. – vol 3. – № 1. – P. 13-25.

*Резнік Світлана Миколаївна*  
*м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет*  
*«Харківський політехнічний інститут»*

## **ВИКЛАДАЦЬКЕ ЛІДЕРСТВО В СУЧАСНИХ УМОВАХ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ**

Сучасні умови інформатизації та глобалізації значним чином змінюють життя людини, впливають на економіку, взаємовідносини людей, освіту. Комп'ютери вже вміють вигравати у шахи, розпізнавати мовлення, перекладати текст на інші мови, керувати автомобілем та багато іншого, тобто виконувати роботу, яка до цього належала виключно людині. Все більша автоматизація та роботизація дозволяє зменшити витрати виробництва, але загострює проблему безробіття. Глобалізація та мобільність сприяють тому, що кваліфіковані працівники мають конкурувати між собою на більш широкому – глобальному, інтернаціональному ринку. Всі ці фактори значно змінюють ринок праці, зміст професіональної діяльності, вимоги до фахівця. Подальші прогнози будуються на тому, які професії будуть зникати, які нові з'являтися, як зміниться професійний світ людини у майбутньому.

В таких умовах загострюються вимоги до педагога, до оволодіння ним викладацьким лідерством. Цінності, зміст діяльності, зусилля такого педагога-лідера мають бути спрямовані на підготовку людини до успішного життя в суспільстві, що змінюється. Е. Макафі та Дж. Бриньолфсон проаналізували технологічні зміни та зосередили увагу на рекомендаціях відносно того, що потрібно робити людині в комп'ютерну еру. Вони

зазначають: «до цих пір нам ще не доводилось бачити посправжньому творчі комп'ютери, підприємницькі комп'ютери, комп'ютери-винахідники... Для всіх цих видів діяльності вимагається дещо більше – ідеація, тобто здатність породжувати нові поняття, ідеї або концепції та оперувати ними... Комп'ютери... поки ще машини для створення відповідей, але не постановки нових цікавих питань... Ідеація, творча уява та винахідливість часто об'єднується виразом «нешаблонне мислення» – і ця характеристика визначає ще одну значну й доволі стійку перевагу людської праці перед цифровою» [1, с. 137].

Викладацьке лідерство передбачає здатність до довгострокової постановки цілей професійної освіти, стратегічного мислення, впровадження змін у процес підготовки студентів. Викладацьке лідерство означає бажання та вміння розвивати у студентів здатності до критичного мислення, аналізу різноманітних джерел інформації, ґрунтовної аргументації своєї точки зору, створення нових ідей, висування гіпотез, креативності, а також до самоорганізації, самонавчання, ефективної комунікації тощо.

Всі ці загальні компетентності є необхідними для сучасного фахівця. При цьому їх розвиток вимагає широкої загальноосвітньої підготовки – фундаментальної та гуманітарної для будь-якої професії, незалежно від профілю. Важливо також не просто декларувати, що їх потрібно формувати у студентів, а практично розробляти конкретні способи розвитку для кожної загальної компетентності.

З цієї точки зору цікавим є досвід американських Академій функціональних завдань, де викладачів закладів вищої освіти навчають складати завдання, які допомагають

розвивати та перевіряти критичні, аналітичні та письмові навички студентів. Як правило завдання вимагають від студентів аналізу декількох документів (статей, діаграм, таблиць, статистичних даних та ін.), розгляду певної проблеми або певної точки зору та письмових есе з викладом власної думки та її аргументації. Навчання викладачів можливе як на дводенних заняттях, так і чотиритижневих, можливе також навчання створенню програм дисциплін, орієнтованих на критичне мислення та дискусії студентів [2]. Вважаємо, що впровадження таких практичних завдань для студентів на дисциплінах різноманітної спрямованості в українських ЗВО, сприяло б як їх мотивації так і їх більш якісній освіті.

Таким чином, в сучасних умовах інформатизації особливо важливим є оволодіння педагогами викладацьким лідерством, що означає здатність до довгострокової постановки цілей професійної освіти, впровадження змін у процес підготовки студентів, ефективного розвитку загальних компетентностей студентів.

### **Список літератури:**

1. Бриньолфсон Э., Макафи Э. Вторая эра машин. Работа, прогресс и процветание в эпоху новейших технологий. – М.: АСТ, 2017. – 384 с.
2. Тарташвили Т.А. США. Инструменты регулирования качества образования – М.: ЗАО «Новые печатные технологии», 2015. – 448 с.

*Торяник Жанна Іванівна,  
Омеляненко Денис Олегович  
м. Харків, Україна*

*ДВНЗ «Університет банківської справи»  
Харківський навчально-науковий інститут*  
**ВПРОВАДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМУ  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО  
САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

У рамках динамічного розвитку соціальних, демократичних, правових та адміністративних перетворень, що відбуваються сьогодні в нашій державі, важливою є зміна ролі місцевого самоврядування та створення нової концепції управління - децентралізації. Розвиток даної державної стратегії зумовлює необхідність у пошуку нових кадрів, які б могли забезпечити якісні перетворення у нашій країні, а саме людей із лідерськими якостями, що здатні об'єднувати маси населення та бути ініціаторами позитивних змін.

Започатковані Українською державою процеси децентралізації державної влади та реформування місцевого самоврядування потребують щоденного лідерства від кожної посадової особи, кожного управлінця та зацікавленого представника місцевого самоврядування.

Для підвищення стандартів своєї діяльності у якості лідера, варто виділити основні функціональні обов'язки лідерів, що планують бути членом децентралізованої влади:

✓ Концепція та стратегія:

- Керівник-лідер розробляє реалістичну стратегію та певні цінності шляхом консультацій з місцевим населенням й організаціями, збалансовує коротко- та довготермінові вимоги.



- Встановлює високі стандарти роботи та поведінки власним прикладом.

- ✓ Управління:

- Оцінює роботу службовців та обраних осіб, допомагає їм відігравати конструктивну роль у роботі, надаючи їм допомогу і підтримку.

- Делегує повноваження менеджерам, де це доречно, та надає підтримку інноваціям.

- ✓ Зв'язок з громадою:

- Підтримує зв'язки з усіма групами населення в громаді, підтримує діалог та допомагає їм контактувати з місцевим керівництвом.

- Надає обраним особам, усім чиновникам і місцевому населенню інформацію стосовно стану виконання роботи та її ефективності, а також проводить консультації стосовно подальших планів [1].

Наведений підхід до управління та формування лідерських якостей у контексті їх функціональних обов'язків з боку керівників, органів місцевого самоврядування та органів самоорганізації населення забезпечить формування та розвиток лідерства, тобто зобов'яже більше уваги приділяти людям в організації та довести, що людина краще працює, якщо усвідомлює, що може впливати на розвиток суспільства завдяки власним якостям та їх формуванням серед населення [2].

Поряд із перевагами та важливими функціями лідерства є і ряд перешкод, що можуть трапитися на шляху до вдосконалення лідерських якостей у публічних діячів, а саме: слабкість інститутів громадянського суспільства, яка не дозволяє в повній мірі самореалізуватися молоді; відсутність у сучасної молоді досвіду проживання у тоталітарній державі, тому в повній мірі не можуть оцінити

переваги свободи і демократії; формування громадянської активності, власної позиції багато в чому залежать від традицій, що склалися в сім'ї, суспільстві, державі [3].

Отже, елементи системи місцевого самоврядування є важливими складовими у розвитку сучасного суспільства, але їх діяльність не може бути сформованою без активації лідерських якостей у керівників, що займають свої посади на різних рівнях. Впровадження лідерства в діяльність елементів системи місцевого самоврядування – це нова ідеологія управління, яка руйнує стару, сторічної давнини концепцію управління та провокує сучасні підходи у керівництві, які доцільно змінюють сучасність та розвивають лідерські якості серед населення.

### **Список літератури**

1. Лідерство в місцевому самоврядуванні: словник термінів /за заг. ред. В. А. Гошовської, Л.А. Пашко, А. К. Гука та ін. - Х.: Фактор, 2015. 156 с.
2. Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. In search of excellence (Lessons from america's best-run companies) / Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr.// – Harper & Row, Publishers, New York, 1983. – 372.
3. Грищенко І. М. Формування лідерства в системі місцевого самоврядування/ І. М.Грищенко // за заг. ред. О.І. Дадія, В.Д. Бакуменка, Т.В. Іванової.– К. : Видавн.-поліграф. центр Акад. муніцип. упр., 2015. –Ч. 2. –168 с. –С. 36–38.

*Фурманец Борис Іванович  
г. Харків, Україна*

*Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»*

## **НАУЧНО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**Постановка проблемы и цели.** Сегодня значительная часть молодых людей имеет определенное представление о сущностных основах лидерского потенциала. Иначе, вероятно, обстоит дело с понятием «модель лидерского потенциала», относительно конкретной личности. Поэтому, опираясь на взгляды ученых-педагогов как психологов, поставлена конкретная научно-концептуальная цель – обосновать сущностные, социально-психологические основы понятия «модель лидерского потенциала» как систему взаимосвязанных, образцово оптимизированных критериев, составляющих и условий, определяющая оптимальное содержание лидерства. Данная модель и лидерство все времена были и остаются актуальными проблемами в разных видах деятельности людей.

**Результаты теоретических исследований.** Из контент-анализа научно-теоретических источников и материалов исследований есть очевидным то, что ученые рассматривают признаки лидерского потенциала в определенной взаимосвязи как процесс или свойство необычного явления. Например: психолог Н. В. Подбужкая определяет основной признак данного потенциала – феномен лидерства; педагог-исследователь Т. В. Гура подчеркивает, что основное в потенциале – удовлетворенность достижения результатов совместной

работы; ученые Е. Н. Емельянова и С. Е. Поварницына считают, что лидерский потенциал это видение будущего в созидании; американский исследователь Артур Ребер утверждает, лидерский потенциал – способность занимать позицию доминирования в группе; английский психолог Оуэн Х. определяет лидерский потенциал как увлеченное достижение эффективности в деле [1-5]. Из контент-анализа взглядов ученых, нами установлена научно-концептуальная тенденция построения модели лидерского потенциала с учетом конкретных, образцово оптимизированных сущностных основ, критериев и условий его формирования.

**Научно-концептуальные основы проблемы.** Итак, во-первых, содержание модели лидерского потенциала имеет следующие **сущностные основы:**

а) систему оптимальных индивидуально-психологических особенностей, научно-концептуальных признаков и личностных показателей; б) достаточно развитые личностные, интеллектуальные и эмоционально-волевые качества; в) продуктивные психофизиологические возможности для успешного выполнения востребованных функций; г) устойчиво сформированные, социально-психологические, психолого-профессиональные знания и умения, обеспечивающих лидеру уверенные отношения в определенной группе.

Во-вторых, опираясь на научно-концептуальные взгляды психологов, можно констатировать факт того, что целенаправленное и успешное построение модели лидерского потенциала следует осуществлять с учетом **комплекса следующих критериев:** 1) максимизация развития востребованных лидерских компонентов психики; 2) модификация лучших лидерских знаний,

умений и качеств; 3) приведение личностных эмоций и чувств в лидерстве в оптимальное состояние; 4) совместный, групповой выбор наилучших вариантов поведения; 5) групповой анализ трудностей при преодолении экстремальных ситуаций; 6) закономерное проявление всех важных связей между лидерами для обмена опытом и др.

Разрабатывая содержание лидерского потенциала как модели, необходимо в тесной связи с изложенными сущностными основами критериями, брать во внимание ее основные, структурные **составляющие**: 1) ведущие социально-психологические, индивидуальные особенности личности лидера как студента-будущего психолога, позволяющие добиться успеха в учебно-познавательной и лидерской деятельности; 2) комплекс организационных духовно-гуманных и интеллектуально-творческих показателей доведенных до оптимального уровня в групповых отношениях.

Приведенный комплекс сущностных основ, критериев и основных составляющих, представляет собой научно-концептуальную образцовую основу лидерского потенциала, который предлагается целенаправленно и своевременно совершенствовать при активной психологической поддержке опытных научно-педагогических работников и всех тех, кто к этому имеет особый интерес.

Предполагается, что кратко изложенные сущностные основы модели лидерского потенциала будут успешно формироваться по следующим **направлениям**: 1) оперативное и качественное социально-психологическое моделирование научно-концептуальных критериев и составляющих в ходе лидерства под учебно-методическим

контролем педагогов как психологов; 2) постоянное научно-методическое улучшение организационного и социально-психологического построения структурного содержания модели; 3) овладение оптимальными знаниями и умениями проявления лидерского потенциала с целью достижения успеха в лидерской деятельности и в учебно-познавательной деятельности студентов.

**Выводы.** Изложенные сущностные основы модели лидерского потенциала как образцового, оптимального выполнения лидерских функций и заданий есть приемлемым вариантом для дальнейшего совершенствования этой актуальной проблемы. Ожидаемым результатом системного формирования модели лидерского потенциала будущего психолога есть творческая учебно-методическая работа психологов как педагогов.

**Литература:** 1. Підбуцька Н.В. Теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці /Н.В. Підбуцька // Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ «ХПІ», 2015. –№4. – С.26-36. 2. Гура Т.В. Особистість в умовах стресу: лідерський аспект / Т.В. Гура // 36. тез доповідей 5 Всеук.наук.-практич. конф-я 26-27.09.2018. – Х.: НТУ «ХПІ»,2018. – С.150-152. 3. Емельянова Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса//Е.Н. Емельянова, С.Е.Поварницына – М.: АРМАДА, 1998. – 511 с. 4. Большой толковый психологический словарь. Пер. с англ./Ребер Артур. – ООО «Изд-во АСТ», «Вече» (том 1-2), 2003. – 592 с. 5. Оуэн Х. Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству // Х. Оуэн и др. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.

*Черемський Максим Петрович  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

### **ЛІДЕР ЯК ТВОРЧА ОСОБИСТІСТЬ**

Важливою проблемою підготовки майбутніх управлінців виступає брак уваги до творчого розвитку особистості. Як наслідок ми продукуємо звичайних бюрократів-пристосуванців, не здатних творчо мислити та діяти. Для таких управлінців головною є команда згори, тому для чого напружувати свій мозок та м'язи, якщо за тебе хтось думає та діє. І саме така еліта сьогодні засідає, на жаль, в міських, обласних та Верховній радах України. Вони не хочуть думати власною головою, адже за них думає той чи інший керівник партії. Такий стан речей зумовлений тим, що більшість фахівців, зокрема, управлінців виховувалися на авторитарних засадах, що не дозволяла їм вільно виражати свою думку, почуття та фантазію. Все зводилося до звичайного зубріння підручника. Натомість в країнах Заходу акцент робиться саме на творчому розвитку особистості, адже там понад усе цінується здатність людини пропонувати нові ідеї та втілювати їх у життя. Тому в школах створюються всі умови для творчої самореалізації учня. Для цього будуються різні майстерні і лабораторії, де учень займається власними дослідженнями та творчістю. Ініціатором такого навчання став свого часу американський педагог, філософ та психолог Дж. Дьюї, чий 160 річний ювілей ми відзначаємо цього року. Він поєднав школу з особистим досвідом дитини. Завдяки такому підходу діти сприймали школу не як місце для тортур, а як місце, де

можна здійснити свої мрії та бажання. На думку педагога, – “зв'язок між повсякденним життям та шкільною роботою має виражатися у тому, що школа освітить, виправить, поповнить досвід, що є в дитини, відкриваючи їй природне сполучення явищ” [1, с. 48].

Даний підхід дає змогу учню свідомо оволодівати знаннями, виявляючи власну думку, почуття та фантазію. Натомість в наших школах навчання як правило не рахується з досвідом дитини, її захопленнями та мріями. Головним є визубрити підручник та скласти екзамени. Навчальний план не пристосовується до кожної окремої дитини, а авторитарно опускається згори, нівелюючи тим самим особистість учня. Тож і не дивно, що наші діти так не люблять школи, і не лише двічники, але й відмінники.

Альтернативою авторитарному вихованню, виступає творчий розвиток особистості, який має на меті передусім самоактуалізацію особистості. На думку американського психолога та педагога А. Маслоу, самоактуалізуюча людина вирізняється високим рівнем здатності до самоуправління, незалежного оцінювання, прийняття самостійних рішень. Вона має свободу волі і менше за звичайну людину скута різними правилами та догмами. Їй притаманна спонтанність думок та почуттів, завдяки чому вона легко вирішує ту чи іншу проблему. Важливою характеристикою самоактуалізуючих людей виступає їхня здатність до творчості, яку кожен з них виражає по-своєму. Творчості самоактуалізуючої особистості притаманна наївність та універсальна креативність незіпсованих дітей [2].

Справжній лідер повинен мати високий рівень самоактуалізації. В противному разі він не зможе стати по-справжньому успішним. Адже для цього потрібна



відповідна харизма, котра виражається, зокрема, в його неповторній, оригінальній манері поведінки, способі мислення, творчій здатності. Такі люди є душею компанії. Їм завжди є, що розповісти. Вони не поводяться зверхньо по відношенню до інших, їм є цікавою не лише власна думка, але й думка інших.

Справжній лідер є багатогранною, творчою особистістю. Він не є занудою, який замикається на чомусь одному, відкидаючи все інше. Навпаки, сфера його зацікавлень надзвичайно різноманітна. Тому він буквально сипить екстраординарними ідеями, які, звичайно, часто закінчуються фіаско. Тим не менш це його не зупиняє, адже він відразу придумує щось нове. Такий лідер сприймає життя як захоплюючу мандрівку, сповнену різних небезпек та пригод. Тому він не боїться виражати власну думку і готовий завжди її обстоювати та захищати.

Справжнього лідера не призначають згори. В більшості випадків він виступає неформальним лідером, який обстоює права та свободи пригноблених і скривджених. Такими були народні герої Робін Гуд, Роб Рой, О. Довбуш, М. Залізняк, У. Кармелюк, О. Пугачов, С. Разін, Дж. Гарібальді, Че Гіваре та багато інших, які залишаються і по-сьогодні тими невідомими солдатами, котрі віддали своє життя за те, щоб ми жили в мирі та злагоді. Про них написані книги, складені пісні, зняті фільми. Їхнім прикладом захоплюються діти, граючи у благородних розбійників та партизан. Завдяки цьому вони виростають мужніми, хоробрими та чесними людьми. І навпаки, ті, хто не грає в такі ігри, не захоплюється подвигами героїв, часто стають підлабузниками та пристосуванцями. Взагалі лідерам слід було б повчитися в

дітей “їхнім уявленням про добро та зло, честь та безчестя, людську гідність” [3, с. 6].

Коли б все залежало від дітей, ніяких війн взагалі б не було. В дитині є одна дуже важлива риса, а саме її світлий демократизм, який не знає ієрархії. “Близькими їй є пес та птаха, рівнею – метелик та квітка, в камінці та мушлі вона бачить брата”, – зазначав польський педагог Я. Корчак [3, цит. за с. 56].

На жаль, ставлення до дітей в суспільстві і досі лишається зверхнім. Особливо це відчувається у школі, де “вчитель не відчуває потаємних рухів дитячої душі, не переживає дитячих радостей та прикростей, не прагне подумки поставити себе на місце дитини”, – зауважував В. Сухомлинський [3, с. 10].

Тому справжній лідер має не ображати, а шанувати дітей, з яких варто взагалі брати приклад, зокрема в їхній творчості, яка не скута ланцюгами норм та правил і в якій “яскраво виражається індивідуальна самотність кожної дитини” [3, с. 51].

### Список літератури

1. Дьюи Дж. Школа и общество. – М.: Тип. А. Печковский, П. Буланже и К°, 1907. – 60 с.
2. Maslow A. “Self-actualizing people: a study of psychological health” // Motivation and Personality. – USA: Abraham H. Maslow, 1970. – S. 149-180.
3. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. – К.: Радянська школа, 1988. – 272 с.

**Секція 2 Формування харизматичних лідерів як один із  
пріоритетних напрямів виховання національної гуманітарно-  
технічної еліти**

*Асєєва Ірина Володимирівна,  
Кравцова Наталія Вікторівна,  
Конкін Валерій Миколайович  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

**ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО  
ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНОГО ПРОГРЕСУ**

Сьогодення характеризується істотним ускладненням як суспільного життя, так і використання технологій. За цих умов матеріальний рівень добробуту населення, його духовно-культурні запити і психологічне самопочуття суттєво визначається і особистісними якостями кожної людини, і системою життєвих цінностей та характером взаємовідносин в тому колективі, в якому доводиться працювати. А ці особливості, у свою чергу, залежать від лідера колективу, від його харизми, професіоналізму та розуміння ним своєї місії і призначення, від його ставлення до людей, в першу чергу до своїх прихильників і послідовників.

Іншими словами, сьогодні склалася ситуація, коли кожна спільнота і суспільство у цілому вкрай потребують для свого нормального існування, функціонування і розвитку наявності ефективних лідерів. Водночас лідер повинен не тільки розуміти потребу спільноти у ньому, але й відчувати потребу у спільності, в якій розгортається його діяльність і реалізується його лідерський потенціал. Більш

того, він повинен добре розуміти цілі, прагнення і потреби спільноти й учасників спільної діяльності.

Цілком справедливо О. С. Пономарьов підкреслює у зв'язку з цим, що «загалом проблема лідерства в контексті суспільних потреб, особливо потреб соціального характеру, має розглядатися у трьох таких аспектах. Перший з них полягає в об'єктивному характері потреби відповідної групи, соціальної спільноти чи суспільства в цілому і кожного з нас в лідерах, які б за нас розв'язували складні життєві проблеми чи ситуації. Другий аспект стосується не просто потреби в лідерах, а в існуванні певної сукупності вимог до них, які впливають з суспільних очікувань від самих лідерів, від їх дій та відповідальних рішень. Третій же вкрай важливий аспект проблеми полягає у глибокому розумінні лідером цих очікувань та в його умінні ефективно діяти у відповідності з ними» [3, с. 15].

Лідерство виступає складним соціальним і водночас індивідуальним феноменом. І його соціальний сенс виявляється не тільки регулятивним механізмом узгодження різноманітних цілей, прагнень та інтересів людей, але й істотним чинником соціального прогресу. Дійсно, демократизм тих відносин і корпоративної культури, яких він дотримується і які впроваджує як норми поведінки працівників, через них поширюється за межі спільноти і працює на позитивний розвиток всього соціокультурного простору. Цей демократизм постає духовно-культурною і життєво-ціннісною основою соціального прогресу. Разом з тим, вимогливість лідера щодо дотримання організаційної, виробничої та технологічної дисципліни сприяє створенню матеріальних передумов для соціального прогресу.

Однак для ефективного впливу лідерства на суспільно-політичного, соціально-економічного і духовно-культурного розвитку однієї харизми ще недостатньо. Лідерові мають бути притаманні високий професіоналізм, чіткі світоглядні позиції, моральнісні принципи і переконання, загальна і професійна управлінська культура. Формування і розвиток цих якостей є важливим завданням освіти. Вона, до речі, повинна прагнути забезпечити розвиток лідерських якостей буквально кожного випускника. Це завдання ускладнюється масовістю освіти та її орієнтацією на середню людину. Цю тенденцію свого часу підкреслював Карл Ясперс.

За його словами, «в існуванні масового порядку всезагальна освіта наближається до *вимог середньої людини*». На переконання філософа, «духовність гине, поширюючись у масі, раціоналізація, доведена до грубої моментальної доступності розуму, привносить у кожную сферу знання процес збіднення. З нівелюючим масовим порядком *зникає той освічений шар*, який на основі постійного навчання набув дисципліну думок і почуттів і здатний відгукатися на духовні творіння» [4, с. 159]. А ефективність лідерського впливу й визначається духовністю і культурою лідера, його життєво-ціннісними орієнтаціями.

Рішуче подолання системою освіти цих негативних тенденцій та ефективний розвиток харизми лідера істотно підвищує можливості впливу лідера на своїх послідовників, віддаючи, здавалося б, накази, які майже неможливо виконати, але які людей зовсім не бентежать. Один з найбільш авторитетних дослідників феномену харизми Радислав Гандапас у зв'язку з цим пише, що «як не бентежить рядових наказ генерала кинутися в саме пекло, і,

досить імовірно, розлучитися з життям. Як не бентежить підлеглих харизматичного бізнес-лідера наказ за тиждень зробити те, на що у конкурентів витрачається півроку» [1, с. 29].

В процесі цілеспрямованої підготовки харизматичного лідера освіта має не тільки навчати й виховувати його, а й перш за все приділяти увагу його належному особистісному розвитку. При цьому важливу роль відіграє розвиток таких якосте, як рішучість та відповідальність. Як пише Казуо Инаморі, якщо ви хочете досягти успіху в житті, будьте готові до подолання безлічі перешкод. Але найбільша перешкода – ваш власний розум, що прагне до комфорту і неробства» [2, с. 32].

#### Список літератури:

1. *Гандапас Р.* Харизма лидера / Радислав Гандапас. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2013. – 224 с.
2. *Инамори К.* Страсть к успеху. Японское чудо / Казуо Инамори. – «Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 320 с.
3. *Пономарьов О. С.* Феномен лідерства в контексті суспільних потреб / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. –2015. – № 4. – С. 11-19.
4. *Ясперс К.* Духовная ситуация времени / Карл Ясперс. – М.: АСТ, 2013. – 285 с.

*Луценко Богдан Володимирович*  
*М. Харків, Україна*

*Національний технічний університет*  
*«Харківський політехнічний інститут»*

## **РОЛЬ ГУМАНІТАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОФІЦЕРА- ЛІДЕРА**

Реформування освітньої галузі нашої країни викликало цілу низку змін не лише в організації шкільного середовища, відбулися суттєві зміни у системі професійної освіти в цілому та підготовки військових фахівців зокрема. Варто зазначити, що саме ця галузь професійної освіти залишається найбільш закритою в Україні і зараз, але вимоги глибинних інтеграційних та глобалізаційних процесів висунули ряд нових вимог до підготовки сучасного офіцера. По-перше, вища військова освіта стала відходити від традиційних, а тому стабільних і дуже «живучих» форм навчання молодих офіцерів. Це полягає, насамперед, у тому, що пріоритетними за сучасних умов стають не лише фізична й військова підготовка, а й потужний інтелектуальний складник навчальних програм: у військових ЗВО тепер вивчають вищу математику, інформатику, кібербезпеку, автоматизовані системи управління, нове озброєння тощо. По-друге, у підготовці сучасного військовика важливими стали гуманітарні технології розвитку: інтерактивне навчання, психолого-педагогічні тренінги, комунікативні технології (діалогічно, полілогічні), спрямовані на уникнення чи вирішення конфліктів у групах, можливість вільного обговорення, напрацювання спільних рішень тощо.

Такий підхід пов'язаний не лише з тим, що оновлюються навчальні плани, насамперед, це орієнтація на якісно нові професійні й особистісні характеристики випускника військового ЗВО. Якщо раніше орієнтувалися на вишкіл офіцерів, беззаперечне підпорядкування, то сьогодні є нагальна потреба у формуванні офіцера-лідера. У нашому дослідженні, ми дійшли висновку, що офіцер-лідер – це високоосвічений фахівець, особистість з глибоким розумінням і усвідомленням почуття обов'язку й готовністю відповідати за власні дії і дії своїх підлеглих. Для нього важливо мислити не лише конкретно, а й креативно, враховуючи не тільки можливі результати, а й можливі наслідки.

Саме тому в навчальні плани професійної підготовки сучасних офіцерів внесено такі предмети, як: психологія, конфліктологія, військова комунікація, основи управлінської діяльності. Розширено сьогодні й мовну підготовку офіцерів, обов'язковими для вивчення є державна мова та іноземна мова (поглиблений курс), оскільки армію сьогодення неможливо уявити без концепції стратегічної співпраці з іншими військовими відомствами, представництвами різних країн.

У зв'язку із зазначеним вище актуальності набувають гуманітарні технології навчання, що спрямовані на формування не лише професійних, а й особистісних якостей. Широко запроваджуються в навчальний процес ділові та рольові ігри, інтерактивні технології, соціально-психологічні тренінги, технології фасилітаційного навчання, гейміфікація. Особисті й професійні якості майбутнього офіцера-лідера чітко простежуються під час виконання проєктної роботи, яка дозволяє самостійно розробити унікальний план і показати оптимальні шляхи



виконання різних військових завдань. Поширилася практика використання в навчальному процесі різноманітних кейсів, тобто наборів стандартних або не стандартних ситуацій, що потребують індивідуального, групового або мікрогрупового вирішення, де позиція офіцера-лідера виявляється найбільш ефективно.

Отже, гуманітарні технології навчання розширили можливості професійної підготовки майбутніх офіцерів та створили нові можливості для вияву, формування і розвитку лідерських якостей.

*Панфілов Юрій Іванович,  
Поліщук Денис Костянтинович  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ЛІДЕРСТВО ЯК ФЕНОМЕН УПРАВЛІННЯ  
КОМАНДОЮ**

Феномен лідерства існує давно, адже людина завжди бажає виглядати в чужих очах сильним і самодостатнім, мати вплив і владу. Саме лідер є головною дійовою особою у суспільному житті. Одні люди легко заражають своїм настроєм і ідеями, а інші ніяк не впливають на оточуючих і на все суспільство. Чому?

У всьому винна харизма – це та особливість, яка робить з людини природженого лідера.

Харизма – це винятковість, обдарованість людини, особливі психоемоційні якості, які дозволяють їй впливати на інших людей, бути лідером і вести за собою.

Харизматичні лідери змінюють долі народів і держав, визначають глобальні події і назавжди залишаються в історії. Харизмою володіють не тільки великі вожді і духовні лідери. Серед звичайних людей, теж можна виділити особистості з сильною харизмою. Як правило до їхніх порад прислухаються, їх поважають, вони мають більший вплив на людей ніж інші.

Суперечки про те, стають лідерами або народжуються, йдуть до цих пір. Частина психологів дотримується першої версії, інші схилиються до теорії наявності задатків від природи.

Але і ті, й інші сходяться в тому, що при належній завзятості і бажанні будь-яка людина може розвинути в собі лідерські якості, що призведе його до успіху в кар'єрі та особистому житті.

Більшість людей пов'язують поняття лідер з якимись вродженими особливостями, які допомагають досягти успіху, але насправді кожна людина здатна розвинути основні якості лідера.

Щоб досягнути природу лідерства, потрібно вивчити його структуру і особливості. У сучасному розумінні лідер - це людина, яка має низку якостей і навичок, що дозволяють йому «вести» за собою людей до певної мети. Таку людину з натовпу виділяє особлива харизма. Їй притаманні енергійність і рішучість. Ці люди не бояться взяти на себе відповідальність та ініціативу.

Проблема формування харизматичного лідера є однією з головних наукових проблем кафедри Педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Під керівництвом завідувача кафедрою члена- кореспондента

НАПН України, д.пед.н., професора Романовського О.Г. колектив кафедри виділив майже 80 якостей харизматичного лідера. Вони були зведені у чотири групи:

1. Когнітивно - емоційні якості:

- Інтуїція;
- Наявність своєї життєвої місії і її повне усвідомлення;

- Уміння впливати на людей, володіння сугестивними здібностями;

- Наявність високого традиційного інтелекту (IQ);

- Наявність розвиненого емоційного інтелекту (EQ);

- Наявність високого коефіцієнта життєвої енергії (VQ);

- Компетентність - прагнення до досконалості;

- Емоційний інтелект;

- Прагнення до саморозвитку;

- Креативність;

- Самокритичність як джерело саморозвитку;

- Уміння одночасно вчити і вчитися;

- Ставлення до улюбленої справи як до мистецтва;

- Уміння робити відомі речі набагато краще за своїх попередників або те, що ніхто до нього ніколи не робив;

- Уміння створювати імідж;

- Розвиток гармонійних взаємин свого і навколишнього світу;

- Володіти унікальним баченням світу;

- Завзятість і терплячість;

- Адекватна самооцінка;

- Розуміння людської природи.

2. Морально - вольові якості:

- Ініціативність;

- Цілеспрямованість;

- Рішучість;
  - Впевненість у собі і у своїй життєвій місії;
  - Відповідальність;
  - Сміливість, мужність, відвага;
  - Уміння «тримати удари» навколишнього середовища;
  - Висока працездатність;
  - Наявність сильного і твердого характеру;
  - Висока духовність і моральність (в т.ч. порядність);
  - Вміння сприймати поразку як початок руху до перемоги;
  - Відсутність боязні змін;
  - Оперативність;
  - Уміння зберігати свої принципи і своє обличчя у будь-якій ситуації;
  - Здатність вести за собою людей.
  - Уміння налаштовувати колектив на перемогу;
  - Надійність;
3. Соціально - комунікативна сфера:
- Адаптивність;
  - Уміння створювати команду (Розуміння, що лідера без команди не буває);
  - Прагнення робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають;
  - Бажання використовувати владу як інструмент досягнення мети;
  - Уміння одночасно бути і учнем і наставником, гравцем і тренером;
  - Уміння мобілізувати підлеглих;
  - Наявність комунікативної компетентності (вміння спілкуватися, слухати і чути);
  - Толерантність;

- Щедрість;
- Відданість своїй справі, своїй команді;
- Вміння відстоювати свої погляди;
- Бути зразком для своїх послідовників;
- 4. Індивідуально - парадоксальні якості:
  - Наявність особистісних секретів лідерства;
  - Здатність долати застарілі стандарти і правила;
  - Прагнення створити свій сучасний світ;
  - Уміння імпровізувати;
  - Прагнення йти по життю своїм шляхом;
  - Постійно перебувати у пошуку ефективних шляхів

досягнення успіху;

- Поєднання високої вимогливості з турботою за колектив;
- Здатність ризикувати;
- Синергетичність.

Для лідера завжди характерні емоційна чутливість. Харизматичні люди вміють не тільки заражати своїми емоціями, а й тонко відчувати емоційний настрій інших людей, а також вибудовувати взаємодію, спираючись на цей настрій. Вони швидко встановлюють емоційний контакт з людьми, так що інша людина дуже скоро починає відчувати себе «людиною команди».

Контроль над власними емоціями дозволяють лідеру зберігати спокій і холоднокровність у будь-якій ситуації, шукати оптимальний вихід з обставин, що склалися.

Харизматичні люди впливають на співрозмовників не тільки за допомогою емоцій, але і за допомогою слів. Саме тому особливо важливе значення має комунікативна компетентність лідера.

Комунікативна компетентність - це узагальнююче комунікативна властивість особистості, що включає в себе

комунікативні здібності, знання, вміння і навички, чуттєвий і соціальний досвід в сфері ділового спілкування. Це - вміння людини організувати свою діяльність мовними засобами адекватними ситуації спілкування.

Комунікативна компетентність лідера є найважливішим інструментом досягнення успіху. Практично всі вони є гарними ораторами.

Вміння бути на одній хвилі зі своїми співрозмовниками, тонко відчувати особливості соціальні взаємодії – один з головних якостей харизматичного лідера. Вони майже завжди тактовні і уважні до свого оточення, вміють слухати, соціально чутливі, що дозволяє встановити емоційний контакт з будь-якими верствами населення.

Важливим навиком харизматичних людей, який дозволяє їм зберігати самовладання в спілкуванні з будь-якою аудиторією є самоконтроль у спілкуванні.

Умовою досягнення позитивного результату є здатність лідера проникати в стан людини, вміння зрозуміти його проблеми, їх причини, а також знайти потрібні вербальні і не вербальні засоби для мобілізації особистості на досягнення результату.

Серед важливих якостей успішного лідера поинні бути здатність бачення ним перспектив розвитку подій, ситуації і вміння визначити цілі. З цього починається лідерство. Уміння створювати у своїй команді уявлення про світле майбутнє служить елементом натхнення і направляє діяльність в позитивне русло. При цьому кінцева мета повинна бути сформульована чітко і яскраво, щоб команда відчувала гостре бажання і необхідність в її досягненні.

Лідеру завжди треба мати в запсі різні стратегії досягнення мети, щоб мати змогу в кожній конкретній ситуації застосовувати найбільш ефективний варіант.

Відсутність варіантів робить його передбачуваним і слабким не тільки свідомості команди, а й у конкурентів.

Особливою якістю харизматичного лідера є здатність не зупинятись перед труднощами та небезпеками, вміння йти на виправданий ризик. Така поведінка демонструє впевненість лідера у можливості досягнення поставленої мети, його цілеспрямованість і підсилює впевненість команди.

Разом з тим важливо не плутати наполегливість з упертістю, коли людина здатна йти до поставленої мети будь-якою ціною, коли не враховується ситуація, що склалася, наявність ресурсів, психологічна готовність членів команди і т.і.

Лідер не повинен боятися нових ситуацій, несподіваних поворотів і подій. Без них неможливий особистісний ріст і розвиток лідерських якостей.

Необхідно завжди бути відкритим до навчання. Не варто думати, що з отриманням диплома про вищу освіту, більше не доведеться відкривати підручники. Ніколи не варто нехтувати теоретичною частиною будь-якого питання.

Не слід заздрити, набагато більше користі принесе переймання досвіду і професійних якостей успішних людей.

Одною з головних якостей лідера є впевненість в собі. Будь-які сумніви лідера передаються команді, немов ланцюгова реакція. Саме тому впевненість в своїх діях і рішеннях - запорука успіху будь-якого лідера.

Уміння працювати з часом, ставити завдання і розподіляти ролі в команді обов'язкові вміння лідера. Дуже важливо ставити чіткі терміни для будь-якого завдання і не переносити їх. Інакше, процеси будуть нескінченні і

неефективні. Також вкрай важливо чітко ставити завдання з вимірюваних результатом.

Щоб бути успішним харизматичний лідер повинен постійно прагнути до самоосвіти, розвиватися особистісно та професійно. Світовий прогрес часто не дозволяє використовувати ті методи і моделі, які були ефективні ще вчора, а особистісний розвиток дозволяє вивчати нові погляди та підходи професійних людей і застосовувати їх у своїй практиці.

Лідер повинен спокійно приймати помики. Помилки в роботі - це нормально. Всі помиляються і навіть він сам. І всі помилки йдуть в скарбничку його досвіду. Але є помилки які є неприпустимими. Як, наприклад, вчинки, які ганьблять репутацію. Про них варто пам'ятати завжди і їх уникати.

З новою командою необхідно вибудовувати виключно довірчі відносини і показувати особистий приклад. Якщо людина добре справляється з роботою - подякуйте йому за виконане завдання.

Разом з тим, припиняйте бездіяльність і недисциплінованість. Колектив досить швидко здатний піддатися поганій приклад і почати копіювати роботу малоефективних співробітників. Для досягнення максимально ефективної і злагодженої роботи, колективу потрібно бачити перед собою впевненого і працьовитого керівника. Загальна мета для команди - запорука успіху.

Ефективний лідер зобов'язаний грамотно делегувати свої повноваження в команді. Делегування повноважень допомагає керівнику вивільнити час для більш важливих стратегічних завдань. Виправдано делегувати колегам не тільки разові або рутинні завдання але й ті які вони можуть виконати в силу їх професійної підготовки. Разом з тим



важливо вибудувати зручну систему контролю за виконанням поставлених завдань.

Для ефективної роботи та згуртованості команди успішний лідер повинен продумати концепцію корпоративної культури. Не існує прикладів успішних команд, в яких не були б впроваджені корпоративні правила. Вони не прописані письмово, але негласно існують і дотримуються. Корпоративна культура допомагає прищепити загальні цінності і об'єднати колектив. А при високій ротації кадрів корпоративна культура допомагає команді зберегти свою унікальність.

І, безумовно, лідеру треба завжди пам'ятати, що будь-який успіх, як і невдача - результат колективної роботи. Не припустимо приписувати отримані досягнення тільки успішності свого управління, нехтуючи результатами роботи своїх співробітників. Успіх повинен відображатися абсолютно на всіх співробітниках, незалежно від посади. Кожен повинен відчувати як моральні, так і матеріальні наслідки своєї успішної праці. Саме такий підхід змінює ставлення людей до процесу і результату роботи. Результат повинен надихати як лідера, так і його команду.

1. Бурганова, Л.А. Теория управления: учеб. пос. / Л.А.Бурганова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 139 с.

2. Грищенко І.М. Впровадження лідерства в систему місцевого самоврядування України / І.М. Грищенко // Науковий вісник АМУ: зб. наук. пр. – К.: [б.в.], 2014. – Вип. 2/2014. – С. 275–285. – (Серія "Управління").

3. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Лидерство как структурный феномен. М. – 1999.

4. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є. Філософія досягнення успіху / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко. – Харків: НТУ "ХПІ", 2003. – 691 с.

*Солодовник Тетяна Олександрівна  
Сабада Юлія Олександрівна,  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **РОЛЬ ЛІДЕРА-КЕРІВНИКА В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

**Постановка проблеми.** В управлінні підприємством феномен лідерства має неабияку значущість, саме тому питання лідерства набули поширеної популярності серед вчених. Наприклад, на думку Дж. Террі, лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер та Ф. Массарик визначали лідерство як міжособистісну взаємодію, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу та яка направлена на досягнення цілей [1].

Дослідження феномену лідерства постійно перебуває у фокусі наукової уваги науковців. Серед вітчизняних вчених питання щодо місця та ролі керівника в системі управління персоналом знайшли своє опрацювання у роботах Г.М.Андрєєвої, І.П. Волкова, І.С. Кона, Я.Л. Коломінського, І.С. Полонського. Питаннями лідерства активно займаються вітчизняні вчені: О.Г.Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень та інші [2]. За результатами аналізу наукових робіт зарубіжних досліджень лідерства вченими були виділені наступні напрями: теорії лідерських рис (Ф. Гальтон, К. Берд, С. Сміт, Д. Крюгер), ситуативні теорії (Дж. Шнайдер, Л. Картер, П. Пігорс), теорії «очікування взаємодії»

(Ц. Джибб) та ін. Проблему лідерства як соціально-психологічного феномену досліджували К. Левін, Р. Вуд, Т. Мітчелл, Р. Стогділл та інші [2, С.7].

Не дивлячись на достатньо високий рівень уваги, феномен лідерства, з огляду на складність та багатогранність прояву свого змісту, є відкритим для подальших пошуків. Наприклад, питання визначення ролі лідерства в системі управління з огляду на постійну зміну є актуальною та значущою.

**Метою статі** є визначення ролі лідера-керівника в керівництві підприємством.

Проаналізувавши дослідження з означеної проблеми, ми вважаємо, що лідер - це той, хто знає дорогу, йде своїм шляхом і вказує шлях іншим, наведене визначення не може сприйматися як універсальне, адже зміст не враховує індивідуальні риси лідера, соціально-психологічний клімат в організації та комунікацію в ній. Для сучасного лідера-керівника важливі високі організаторські та управлінські здібності. Особливо роль лідера, саме керівника, допомагає в об'єднанні учасників групи та впливає на діяльність для досягнення загальної мети. На думку Джона Максвела лідерство - це набір вольових рис характеру, які можна тренувати та розвивати. Також важливими рисами сучасного лідера-керівника на підприємстві є мистецтво самоаналізу, порядність, вміння розподіляти ресурси, розуміння призначення підприємства, ентузіазм, дружелюбність, фізична та емоційна витривалість, вміння розв'язувати конфлікти, вміння обробляти інформацію.

За словами Жана Хартлі, лідерство є найважливішим компонентом ефективного керівництва. Місце лідерства там, де є об'єднання людей. Лідер-керівник повинен

виступати як символ, зразок для наслідування поведінки членів групи, організації [3]. Стилем керівництва прийнято вважати систему способів, методів, форм та технологій, застосовуваних керівником у практичній діяльності. Виділяють два стилі керівництва (загальний та індивідуальний), де загальний – застосування сучасних моделей, методів та прийомів управління, й індивідуальний, який залежить від особистісних рис керівника. В психології управління виокремлюють традиційні (авторитарний, демократичний, ліберальний) та сучасний (решітка лідерства або матриця стилів) підходи до аналізу та характеристики стилів управління. Основними критеріями оцінки цього підходу є ефективність [4].

Таким чином, стиль керівництва повинен бути поєднаний з ефективністю функціонування колективу, яким керує керівник. Зв'язок між стилями та ефективністю лідера-керівника безпосередньо пов'язаний з особливостями колективу та його членів, зі специфікою поставлених завдань. Стиль керівництва обумовлений особливостями професійних контактів керівника з підлеглими, свободи дій підлеглого та з орієнтації на кінцеві результати роботи та особистої поведінки керівника. У взаємодії лідера-керівника зі співробітниками, які займають ті чи інші лідерські позиції в колективі, першому необхідно вміти контактувати, адже вони мають певний вплив на колектив або на окремих його членів. Якщо лідер-керівник орієнтується на інтереси справи й успіхи колективу, то він повинен заохочувати своїх підлеглих та розвивати їх лідерський потенціал, а також і самому включатися в цей процес. Успіх діяльності організації важливий не тільки особисто для керівника, він

потрібен колективу, щоб відчувати впевненість у досягненні поставлених цілей.

Отже, із вище сказаного ми можемо зробити висновок, що проблема визначення ролі керівника-лідера в управлінні підприємством є актуальною і потребує дослідження у подальших теоретичних та практичних розробках.

***Список використаної літератури:***

1. Татенко В.О. Лідер ХХІ / О. Татенко – К.: Корпорація, 2004. – 198 с.

2. Романовський О. Г. Педагогіка лідерства: монографія/ О.Г. Романовський, В.Є.Михайличенко, Л.Н.Грень; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків.: НТУ "ХПІ", 2018. - 496 с.

3. Жан Хартлі. Лідерство з політичної обізнаністю: лідерство на різних інтересах всередині і зовні організації. Перспективи лідерства / Жан Хартлі, Клайв Флетчер 2008.- 163-176 с.

4. Фалмер Роберт М. Енциклопедія сучасного управління / М. Фалмер; пер. з англ. В 5-ти т. М.: ВІПКенерго, 1992.

4. Н.Т.Гончарук. «Стилі управління: переваги та недоліки»/ Н.Т.Гончарук //Актуальні проблеми державного управління.: збірник ДРІДУ НАДУ - 2002. - №3.

*Костиця Ірина Валентинівна,  
Петров Микола Михайлович  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ТАЙМ- МЕНЕДЖМЕНТУ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ- ЛІДЕРІВ**

*«Можливо все,  
неможливе просто  
потребує більше часу»  
Ден Браун*

Час є системою виміру яка допомагає людині орієнтуватися в вихорі подій та процесів що відбуваються в нашому світі. Він може мати фізичні властивості які можна виміряти: секунда, година, хвилина тощо. А може сприйматися та описуватися й суб'єктивно – довгий, нестримний, марний. Але при всіх його специфічних сприйняттях час не перестає бути предметом і об'єктом досліджень багатьох наук, наприклад, в психології час виступає в ролі системи оцінки тривалості психічного акту[1]. Поки час залишатиметься невловимим, ефемерним, важким для сприйняття і осмислення, людина буде відчувати труднощі, керуючи своїм життям.

Тайм-менеджмент – це технологія організації часу та підвищення продуктивності, яка допоможе зрозуміти, що планування і організація часу насправді нічим не відрізняється від планування і організації простору.

Для майбутніх психологів знання з даної області допоможуть:

- виконувати постановку пріоритетів,

- планувати свій робочий час;

В психології лідерства тайм-менеджменту виділено особливу роль в формуванні лідерського потенціалу на рівні зі світоглядом та навичками цілеспрямованості [2].

В своїй роботі «Тайм-менеджмент як мистецтво планування та управління своїм часом та життям» Дж. Моргенштерн звертає увагу на таку проблему як сприйняття часу індивідом: «Найбільш розповсюдженою проблемою з якою стикається людина при плануванні свого життя є неправильне сприйняття часу». Час розглядається як «відірвана від об'єктивної реальності величина». І для того щоб виправити це викривлене сприйняття треба:

- Провести аналіз звертаючи увагу на : технічні помилки в плануванні свого часу, зовнішні умови та фактори, психологічні перепони.

- Спланувати свої подальші дії з огляду на ситуацію та завдання оцінюючі їх за пріоритетністю.

- Приступити к виконанню створеного раніше плану [3].

Структура тайм-менеджменту виглядає наступним чином:

- розробка стратегії;
- цілепокладання (тобто розуміння принципів, за якими визначаються цілі)
- визначення пріоритетів і планування;
- реалізація плану;
- контроль досягнення мети.

Системно важливо структурувати завдання по пріоритетності і з фіксацією тимчасових рамок. Скласти план потрібно від довгострокових до короткострокових справах - від цілей на рік до планів на день. Кожній задачі треба призначати свою ступінь важливості, надаючи в

списку справ кожній свій пріоритет. Дуже важливо навчитися фільтрувати інформацію або завдання, які не входять до стратегії досягнення глобальної цілі на певній життєвій дистанції. Важливо також фіксувати інформацію, що візуалізує загальну картину кроків на шляху до досягнення мети. Після виконання завдання потрібно викреслювати його зі списку. Так будете відслідковуватися свою продуктивність і буде розуміння, який обсяг завдань є оптимальним для виконання. До того ж, від слідкування виконання поставлених на день завдань, буде надихати на наступний етап роботи і додасть впевненості в своїх силах.

Складні завдання потрібно виконувати на початку дня, коли людина має більше сил і енергії, тому часу на їх виконання піде менше. Складні завдання завжди можна поділити на кілька завдань, тоді процес виконання всього завдання буде здаватися не таким важким і неможливим.

Не можна починати виконання нового завдання, кинувши старе напризволяще - повертаючись до справи, продуктивність людини в рішенні «набридливого завдання» істотно знижується. Також виконання кількох справ одночасно займе більше часу в порівнянні з виконанням всіх завдань окремо і може знизити якість їх виконання.

Таким чином, важливо розуміти, що тайм-менеджмент – це не панацея і не ліки від лінощів і незадоволеності життям. Це лише спосіб організації часу. Він допоможе прискорити досягнення поставлених цілей, розвинути навички багатозадачності, планування, активізувати внутрішній потенціал, звільнити час для справ, на які бракувало часу. Все інше – зусилля особистості і розуміння того, навіщо вона це робить. Ніякі методи оптимізації не спрацюють, якщо нема мотивації.



Краща мотивація – це результат, якщо мета обрана правильно, то це змусить діяти з більшою віддачею.

Список літератури:

1. Сеченов И.М.: «Кому и как разрабатывать психологию?» Избр. произв. – М.: ГУПИ МП РСФСР.1958. — С.149
2. Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху: навч. посібник. / О. Г. Романовський, В. Є. Михайліченко. – Харків: НТУ «ХПІ», 2003. – 691 с.
3. Джулия Моргенстерн. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. – М: Добрая книга, 2006 – 165 с.

*Гура Тетяна Віталіївна,  
Чміль Анна Олегівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **РОЗПОДІЛ УПРАВЛІНСЬКИХ РОЛЕЙ В КОМАНДІ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ АСПЕКТ**

Команда – це спеціально підібрана група людей для об'єднання їхніх зусиль, спрямованих на розв'язання проблемної ситуації чи спільне виконання важливого завдання. [2, с.109] Команда є основним елементом стратегії успішних організацій. Основна уваги організації може бути зосереджена на сервісі, якості, вартості, швидкості, ефективності, продуктивності, але команди залишаються центральними методами досягнення успіху більшості організацій у будь-якій сфері діяльності. Команда стає більш вирівняною, в ній існує чітке бачення

цілі, її члени узгоджено співпрацюють, при цьому окремі зусилля об'єднуються в один потік ефективної роботи, що забезпечує організації велику продуктивність та конкурентоспроможність на ринку. Особливістю команд є спільне бачення мети, а також розуміння можливості доповнювати зусилля один одного на шляху до успіху

На основі детального розгляду позицій вітчизняних та зарубіжних авторів щодо взаємодії членів команди у процесі досягнення цілей, можна виділити такі основні принципи командної роботи: колективна діяльність членів команди для досягнення спільної мети; результативність виконання завдання та діловитість спілкування; активність та особиста відповідальність кожного за результат діяльності команди; взаємна відповідальність та взаємозвітність членів команди; партнерство, взаємопідтримка та взаємозбагачення один одного; створення умов для особистого і професійного розвитку членів команди, індивідуальної самореалізації (за зручною для кожного індивідуальною програмою); принцип довіри членів команди один одному; принцип гуманізму і толерантності [1, с. 277].

Генрі Мін виділив десять управлінських ролей, які об'єднав в :міжособистісні, інформаційні та вирішальні. Ці ролі сполучаються в команді, утворюючи конструктивний процес обробки інформації, вироблення і прийняття рішень.

Розглянемо більш детально значення кожної з управлінських ролей в організаційній роботі команди.

Міжособистісну функцію в команді виконують менеджери з такими управлінськими ролями:

- Номінальний голова. Ця роль пов'язана з представленням організації за її межами і звичайно містить

у собі так звані протокольні функції - присутність на обідах, конференціях тощо.

- Лідер. Це менеджер, що виступає в цій ролі, хоче мати за своєю спиною згуртовану команду для успішного досягнення поставлених цілей.

- Зв'язковий. Ця роль включає контакти з іншою групою підприємств, їх частиною, усім зовнішнім світом.

Для виконання інформаційної функції в команді менеджери виконують такі ролі:

- Аналітик – це менеджер, який намагається співвіднести досягнуте з наміченим.

- Глашатай виконує роль, пов'язану з оперативною передачею інформації працівникам.

- Представник виконує більш офіційну роль, в якій менеджер представляє свій відділ і роз'яснює його позицію.

Для виконання вирішальної функції в команді менеджери виконують такі ролі:

- Підприємець виконує сполучну роль, яка обумовлена творчим підходом до виконання завдань.

- Охоронець порядку. Якщо справи йдуть не так, як заплановано, менеджер намагається повернути їх у потрібне русло і вивести на колишній курс.

- Розподільник ресурсів виконує ключову управлінську роль, що складається в розподілі коштів для їх більш ефективного використання при успішному досягненні поставленого завдання.

- Посередник виконує роль торговця, що звичайно вимагає пошуку аргументів для одержання додаткових ресурсів.

Набір ролей, які менеджери виконують, залежить від їх становища в організації.

Таким чином, правильний розподіл ролей серед членів команди забезпечує успішне виконання організаційної функції в управлінні.

### **Список літератури.**

1. Воробйова Є. В. Командна робота у професійній діяльності менеджерів / Є. В. Воробйова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – Вип. 30-31 (34-35). – С. 273-279.

2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навчальний посібник / Скібіцька Л.І. - К. Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

*Гура Тетяна Віталіївна,  
Кротінова Карина Миколаївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

### **ПОТЕНЦІАЛ АДМІНІСТРАТИВНО- ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах ринкової конкуренції в Україні та світі важливе місце в управлінні підприємством займає потенціал його адміністративно-організаційного механізму. Водночас імідж керівника державного підприємства є найбільш вагомою частиною цього механізму, без якого

неможливий подальший розвиток підприємства. Компанії, які розвиваються і прагнуть на ринку мати позитивне «обличчя», відводять одну з головних ролей формування іміджу на підприємстві, зокрема іміджу сучасного керівника державного підприємства. Різноманітним аспектам поняття «іміджу» велику увагу приділяли такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як П. Берд, П. Друкер, О. Бриза, Г. Эйтвин, Е. Крутій, Ю. Падафет, А. Панасюк, Г. Почепцов, О. Перелигіна, Є. Семпсон, О. Скориніна, Т. Хомуленко, В. Шепель, В. Шпалінський, Проблема формування і розвитку іміджу керівника актуальна і своєчасна.

Останнім часом технології формування іміджу різних суб'єктів знаходять все більше застосування в багатьох областях людської діяльності. Сильний імідж організації і її товарів говорить про унікальні ділові здібності керівника (спеціальні навички, уміння), які дозволяють підвищувати пропоновану споживачам цінність товарів і послуг. Керівники будь-якої організації рано чи пізно починають займатися побудовою іміджу не тільки своєї організації, а й побудовою свого іміджу. Репутація організації уразлива, її потрібно постійно підтримувати. Лише деякі підприємства виробили такі сторони свого іміджу, які захоплюють. Особливо потрібним є вивчення формування позитивного іміджу українським організаціям та фірмам, бо Україна, ставши на ринкові засади, поставила перед окремими організаціями та фірмами завдання вижити і випередити серед тисячі інших подібних організацій і підприємств. Одним з дієвих методів досягнення успіху в ринкових умовах є формування та розвиток позитивного іміджу у сучасного керівника державного підприємства. Інтерес до проблеми іміджу обумовлений необхідністю

вирішення практичних завдань у сфері управління і комунікацій. Використання знань і навичок у формуванні та розвитку іміджу стало одним з найважливіших критеріїв успішності професійної діяльності фахівців у галузі менеджменту, маркетингу, реклами, зв'язків з громадськістю [1]. Особливо затребуваною в останні роки стала сфера технологій формування іміджу керівника і персоналу. Методики, що розробляються в даному напрямку, знаходять своє застосування не тільки в сфері управління організацією, а й етикету, ділового спілкування, етичних питань сучасного бізнесу. Підвищена увага приділяється питанням формування іміджу лідера. У сучасній діяльності з управління персоналом підприємства робота над іміджем організації знаходить своє застосування як складова частина корпоративних PR-технологій. [1] Проаналізувавши визначення іміджу, в науковій літературі, ми згодні з визначенням Є. Єгоровой-Гантман, що імідж - це набір певних якостей, які люди асоціюють з певною індивідуальністю [2]. Також ми розділяємо думку А. Романова, який визначає, що імідж – сформований у масовій або індивідуальній свідомості емоційно забарвлений образ чого-небудь, який має характер стереотипу. В основі формування іміджу лежать особливості освоєння навколишньої дійсності повсякденною свідомістю. [3].

Імідж керівника державного підприємства є важливою частиною потенціалу адміністративно-організаційного механізму управління. Особливості іміджу керівника відзначали в своїх роботах: Є. Воробйова, Т. Гура, А. Книш, Т. Солодовник, С. Резнік, О. Романовський [4; 5]. Всі ці дослідники підкреслювали, що ефективне функціонування підприємства неможливе

без формування організаційного механізму, важливою частиною якого є розвиток іміджу керівника. Організаційний механізм вчені розглядають як одну із головних складових господарського механізму, що забезпечує дієвий вплив на чинники, стан яких обумовлює результат діяльності об'єкта управління. Вони його визначають як сукупність організаційних складових у механізмі управління, що мають організаційне регулювання, управління в інтересах підприємства, ефективну діяльність управлінської системи. Правильне використання потенціалу організаційного механізму дозволить підприємствам підвищити загальну ефективність функціонування.

Таким чином, вдосконалення та впровадження нових організаційних механізмів управління, сприяє формуванню позитивного іміджу державного підприємства на ринку та, безпосередньо, розвитку іміджу керівника цього закладу.

#### Список літератури

1. Друкер, П. Ф. Задачи менеджмента в ХХІ веке: учебное пособие; пер. с англ./ П. Ф. Друкер. – М: Вильямс, 2002. – 272с.
2. Єгорова-Гантман, Є. В. Політична реклама /Є. В. ЄгороваГантман, К. В. Плешаков. - М: Центр політичного консультування «Нікколо М», 1999. - 240 с.]
3. Романов А.А. Управленческая имиджелогия / А.А.Романов, А.А.Ходырев. – Тверь, 1998. - 243с.
4. Гура Т. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник / Т. Гура, О. Романовський, А. Книш ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Друкарня Мадрид, 2017. – 100 с.

*Гура Тетяна Віталіївна,  
Трубіліна Вілена Валентинівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **РОЛЬ ЛІДЕРА У ФОРМУВАННІ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ**

Індустріальне суспільство, побудоване на інформації вимагає нових підходів до її формування та визначення критеріїв якості у всіх сферах життя. У цьому контексті об'єктом особливої уваги стає банківська сфера як основна фінансова база, як центр забезпечення виробничо-фінансової діяльності господарюючих суб'єктів та фізичних осіб на Україні. Реформа банківської системи України не закінчена і триває досі. Значне місце в реформуванні банківської системи належить реформуванню кадрової стратегії. Проблеми кадрової стратегії вченими розглядаються вже не одне десятиріччя. Значний внесок щодо цих проблем було зроблено не лише закордонними, але й вітчизняними науковцями: М. Ажажою, Л.Балабановою, Т. Бучинською, В. Воронковою, П. Друкером, Л. Довганем, А.Кибановим, М. Круглов, М. Магурою, Л. Михайловою, В.Немцовим, С. Поповим, Р.Фатхутдіновим та ін. Формування кадрової стратегії в банківських установах досліджувалось в роботах О. Дубовіка, Т. Лобанова, Т. Мазило, Л. Семів та Р. Семів, О.Чубукова, З. Шацька. Не зважаючи на велику кількість праць за данною проблематикою тема «Роль лідера у формуванні кадрової стратегії у банківських установах» осталась поза увагою дослідників.



Управління персоналом визнається однією з найважливіших сфер життя банку, що дає змогу значно підвищити його ефективність. На сьогоднішній день науковці та спеціалісти-практики найчастіше виділяють персонал як найважливіший ресурс сучасного, розвинутого та конкурентоспроможного підприємства. Тому від правильності кадрової стратегії та кадрової політики залежить прибутковість будь-якого банку чи організації, визначається конкурентна позиція на ринку. Визначальну роль у формуванні кадрової стратегії організацій виконують керівники-лідери. Цієї проблематики присвячені праці таких вчених як Т. Гура, В.Мороз, О. Пономарьов, О. Романовський [1; 2; 3],

Формування та розвиток кадрової стратегії в банківських установах напряду залежить від позиції керівників-лідерів. Саме вони є творцями своїх команд, тому особливості кожного лідера будуть відбиватися у кадровій стратегії їх організацій. Банк є інтелектуальною установою, в якій люди здійснюють економічну функцію, в зв'язку з чим їх операції в даній сфері також є інтелектуальним продуктом [4]. Виявлення особливостей та закономірностей формування кадрової стратегії банків, її реформування з метою поліпшення науково-методичного забезпечення кадрової роботи, розробка пропозицій щодо вдосконалення форм, методів, змісту роботи з трудовими ресурсами є пріоритетними напрямками у формуванні та розвитку кадрової стратегії, які повинні враховувати лідери банківських установ. У своєму дослідженні ми дотримуємось тієї точки зору, що керівники-лідери основу своєї кадрової політики повинні орієнтувати на залучення, закріплення і використання висококваліфікованих спеціалістів, створення сприятливих умов для реалізації

професійного потенціалу в напрямку ефективного функціонування організації [5]. Ця роль в банківських установах притаманна саме тільки лідеріві. Тому на сьогодні основу концепції управління персоналом становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед банківською установою. В центрі цієї концепції стоїть особистість керівника-лідера, який повинен виконувати всі перелічені функції.

Таким чином, поповнення арсеналу форм, методів кадрових служб інструментарієм концепції управління знаннями, які дозволяють впорядкувати роботу з управління персоналом через індивідуалізацію управлінських рішень, є прерогативою керівника-лідера банківській установи. Ця роль в функціонуванні банку властива тільки лідеріві.

Список літератури:

1. Мороз В. М. Кадровий менеджмент: загальна частина : текст лекцій : у 2 ч. Ч. 1 : Кадрова система організації: зміст та особливості формування / В. М. Мороз ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ «ХПІ», 2014. – 121 с.

2. Пономарьов О. С. Особистий прийом в системі управлінських технологій : навч.-метод. посібник / О. С. Пономарьов, Л. П. Гарник, Т. В. Гура ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – 54 с.

3. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – 161 с.

4. Дубовик О. В. Нові підходи до управління персоналом банківських установ : «знанневий» контекст / О. В. Дубовик, Л. К. Семів, Р. А. Семів // Вісник Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ). – 2015. – № 2 (11). – С. 319-324

5. Лобанова Т. Н. Банки : организация и персонал / Т. Н. Лобанова. – Москва : «БДЦ-пресс», 2003. – 488 с.

*Костыря Ирина Валентиновна,  
Гохина Наталья Александровна  
г. Харьков, Украина*

*Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»*

## **РАЗВИТИЕ ВНИМАНИЯ, КАК НЕОБХОДИМОГО ПСИХИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА, ПРИ СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ**

Эффективность любой деятельности не может быть достигнута, если психические процессы, вовлеченные в нее, не будут координироваться вниманием. Актуальность данной темы заключается в необходимости современному человеку достаточного внимания, как для профессиональной деятельности, так и для повседневной жизни. Внимание – это направленность и сосредоточенность сознания, на каком-то реальном объекте, предполагающая повышение уровня сенсорной, интеллектуальной или двигательной активности индивида. Внимание выступает в жизни как сторона психической деятельности и является необходимым условием успешного приобретения знаний, качества и

продуктивности трудової діяльності, самовираження  
личності.

Среди психических явлений внимание занимает особое место: оно не является самостоятельным психическим процессом, так как не может проявляться вне других процессов. Как психофизиологический процесс, внимание характеризуется динамическими особенностями познавательных процессов, но в отличие от них своего особого содержания не имеет, и проявляется как бы внутри этих процессов. Сущность внимания проявляется в отборе значимых (соответствующих потребностям), и игнорировании других, несущественных, побочных и конкурирующих воздействий. Внимание имеет функцию удержания в сознании образов предметного содержания, до тех пор, пока не будет достигнута цель. Может регулировать, контролировать протекание деятельности, но также может и подавляться сознанием[1].

В отличие от животных, люди управляют своим вниманием. Поэтому в динамике внимания исключительное значение имеет умение поставить цель. Постановка и постоянное уточнение целей деятельности вызывает, поддерживает и переключает внимание. Большое значение в возникновении и организации внимания имеет выработка динамических стереотипов под влиянием постоянного режима работы. Постоянный режим значительно облегчает возникновение оптимального очага возбуждения и обеспечивает успех в деятельности[2]. Следует подчеркнуть, что нельзя допускать невнимательного выполнения работы. Сложившийся динамический стереотип невнимания трудно изменить. Оценивая роль внимания в психической деятельности, следует вспомнить слова великого педагога К.Д.

Ушинского о том, что внимание есть именно та дверь, через которую проходит всё, что входит в душу человека из внешнего мира, с чем мы полностью согласны.

Внимание характеризуется такими свойствами, как: объём, распределение, концентрация, устойчивость, отвлекаемость, качество и переключение. Например, концентрация, характеризующая степень сосредоточенности сознания на объектах, обеспечивает углублённое изучение познаваемых объектов и явлений, вносит ясность в представление человека о том или ином объекте. Распределение внимания – выражается в умении одновременно выполнять несколько действий. Это важное качество для ряда профессий, связанных с социальной сферой. Устойчивость – характеризующая способность человека концентрировать внимание на процессе деятельности. Качество взимания зависит от типа нервной системы. На людей со слабой нервной системой, дополнительные раздражители действуют негативно, мешая их сосредоточению. У людей же с сильной нервной системой, наоборот выявлена тенденция к сохранению сосредоточенности и даже повышению её силы, при наличии дополнительных раздражителей. Люди же с инертной нервной системой испытывают затруднения в переключении и распределении внимания.

Исследуя когнитивные качества лидера, А. Г. Романовский пишет, что лидер обязан развивать качество переключения внимания, и быть готовым к любой сложной ситуации, чтобы не поддаваться общей истерии и всегда найти выход из неё. Также он указывает на важность умения сосредоточиться при необходимости лидеру донести до окружающих важность и логичность своего обращения [3].

Там образом, исходя из того, что проявление внимания сопряжено с другими психическими процессами, можем сделать вывод о развитии внимания, как о процессе, позитивно влияющем на весь спектр лидерских качеств. Учитывая многогранность деятельности лидеров, можем также сделать заключение о важности внимания как сквозного процесса, обеспечивающего переход от одной деятельности к другой.

Список литературы.

1.Немов Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн. 2. Психология образования. / Р. С. Немов. – 3-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. - 624 с .

2. Хомская Е.Д. Нейропсихология: 4-е издание. – СПб.: Питер, 2005. – 496 с.

3.Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник/О.Г. Романовський [та ін.]; Нац.техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – 143 с.

*Костиця Ірина Валентинівна,  
Корженко Аліна Сергіївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ФОРМУВАННІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА- ЛІДЕРА**

Складний соціокультурний процес формування у суспільстві різниць у чоловічих та жіночих ролях, поведінки, ментальних і емоціональних характеристиках торкається майже усіх сфер сучасного життя. Сьогодні спостерігається суттєве зростання інтересу до проблеми гендерних стереотипів під час підготовки майбутніх фахівців у вищих освітніх закладів. Це обумовлено тим, що гендерні стереотипи тісно пов'язані з існуючими в даному суспільстві гендерними ролями і служать для їх підтримки і відтворення. Саме тому роль гендерних стереотипів має ключове значення під час становлення майбутніх психологів-лідерів. Сучасне суспільство, незважаючи на динамічні процеси, досить повільно змінює існуючі шаблони, стереотипи, установки по відношенню до різних своїх структур, в тому числі і по відношенню до таких соціальних груп, як жінки і чоловіки. У житті психолога-лідера дуже важливу роль грають гендерні стереотипи. На думку Н. Римашевської «Гендерні стереотипи формують соціальну суб'єктність чоловіків і жінок - як на рівні індивідів, так і в міжгрупових відносинах, тому вони надзвичайно стійкі і консервативні і порівняно повільно модифікуються під впливом соціально-культурних умов» [1; с.24]. За визначенням А. Меренкова, гендерні стереотипи

це «стійкі програми сприйняття, визначення мети, а також поведінки людини, в залежності від прийнятих в даній культурі норм і правил життєдіяльності представників певної статі»[2].

Гендерні стереотипи можна розділити на три групи:

1. Стереотипи маскулінності або фемінності - чоловікам і жінкам приписують конкретні соціально-психологічні якості і властивості особистості, стилі поведінки, відбувається відображення яким повинен бути ідеальний чоловік і ідеальна жінка.

2. Стереотипи закріплення сімейних і професійних ролей відповідно до статі. Згідно з даними стереотипам, головною соціальною роллю для жінки є роль матері і дружини, для чоловіка більш важлива його професійна діяльність.

3. Третя група стереотипів пов'язана з уявленнями про те, що жіноча праця носить переважно виконавський і обслуговуючий характер, чоловічий - керівний і творчий.

За даними ЮНЕСКО, наведеними в дослідженнях Л. Кім, стереотипний перелік чоловічих занять включає в себе професії архітектора, водія, інженера, механіка, дослідника і т.д. Жіночі професії - професії бібліотекаря, виховательки, вчительки, секретарки. У число «чоловічих» професій входить великий набір спеціальностей промислової, технічної, будівельної, військової, сільськогосподарської та інших сфер. Жінкам, при цьому, традиційно відводяться заняття в сферах освіти, медицини, обслуговування. У науковій сфері зайнятість чоловіків зв'язується з природними, точними областями, а жінок - переважно, з гуманітарними [3, с.4].

Дослідники Т. Гура, А. Книш, О. Романовський зазначають, що в українському суспільстві розвиток



жіночого лідерства обмежують культурно-ідеологічні чинники, до яких віднесено:

- несформований позитивний образ «Ділової жінки»;
- відсутня модель «Успішної жінки», яка б не нівелювалася парадигмою «Вдалого заміжжя»;
- відсутня традиція егалітарної сім'ї, що передбачає право на особистісну, професійну самостійність для жінок, високу оцінку жіночої значущості незалежно від її сімейного стану та реалізованості дітородних функцій [4].

Існують гендерні стереотипи, які впливають на поведінку учасників конфлікту. Цими стереотипами чоловікам зазвичай приписується велика агресивність, конкурентність, домінантність, а жінкам - велика емоційність і менша агресія, кооперативна поведінка, підпорядкованість. Якщо проаналізувати цей «гендерний набір», то можна зробити висновок, що з цілої низки якостей чоловіки, за існуючими стереотипами, володіють якостями, що провокують конфлікт.

Таким чином, гендерні стереотипи грають дуже важливу роль в становленні майбутніх психологів як лідерів, тому що вони є основою формування не тільки професійних компетентностей майбутніх фахівців, але й базою становлення особистісних якостей людини, зокрема лідерських якостей майбутніх психологів.

#### Список літератури:

1. Гендерні стереотипи в мінливому суспільстві: досвід комплексного соціального дослідження / ред.-упоряд. : Н.М. Римашевская (науч. Ред.), Л.Г. Лунякова; Ін-т соц.-екон. проблем народонаселення РАН; Наук. рада з проблем гендерних відносин РАН. - М.: Наука, 2009. - 273 с.

2. Меренков, А.В. Соціологія стереотипів [Текст] / А.В. Меренков. - Єкатеринбург: Изд-во Урал. Ун-ту, 2001 - С. 161.

3. Жидкова, О. О. Гендерная идентичность и гендерные стереотипы: влияние и взаимосвязь / О. О. Жидкова, Т. В. Коробкина // Вісник Харківського університету. Сер. Теорія культури і філософія науки. – Харків, 2014. – № 1092, – С. 191–195.

4. Гура Т. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник / Т. Гура, О.Романовський, А. Книш ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Друкарня Мадрид, 2017. – 100 с.

*Секція 3 Традиції і сучасні тенденції міжнародного  
співробітництва у сфері освіти лідерів.*

*Ирина Казиня, Ростислав Копытов  
Latvia, ISMA*

**ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ  
ПРОФЕССИОНАЛОВ В ОБЛАСТИ  
САМОНАСТРАИВАЮЩИХСЯ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ**

Рассматривается специфика профессиональных качеств эксперта в области установления работоспособности организации. Такие качества принадлежат лидерам организации и формируются в условиях сопровождения сложных систем управления, сочетающей в себе функции хорошо отлаженной системы и диффузной системы. Настоящее сочетание позволяет не только раскрыть лидерский потенциал организации, но и обеспечить устойчивое функционирование предприятия в рамках состояния готовности менеджеров организации преодолевать крупномасштабные обстоятельства на всем жизненном цикле организации [1]. Степень масштабности рассматривается на уровне отклонения стратегической позиции, выраженной в изменении ее координаты относительно конечно заданного пункта [2]. Определение позиции осуществляется в условиях заданной системы координат, полученной посредством установленной иерархии ценностей.

Проблема исследования заключается в запаздывании изменений, проводимых на уровне системы управления. Объектом исследования являются нарушения в работе системы управления, которые приводят к ее

дезорганизации [3]. Ликвидация последствий дезорганизации происходит на уровне объективных средств восстановления утраченной работоспособности. В итоге возникает необходимость в предъявлении новых требований, которые заставляют разработчиков систем выйти за пределы установленных границ системы. Подобный выход вызывает срочное вмешательство в процесс управления. Факт вмешательства проявляется в средствах самонастройки системы на новое качество, которые описываются в терминах метасистемы [4]. Самонастройка характеризует собой прикладную грань метасистемы [5].

Целью исследования является модификации системы управления в условиях удержания качественных норм результативности и количественных мер эффективности. В соответствии с поставленной целью необходимо решить четыре ключевые задачи, раскрывающиеся с позиции четырех различных перспектив планирования, которые, что особенно важно, несмотря на ориентированность на различные временные интервалы, выдают решения в одно время и используют для этого единую деловую информацию. Во-первых, корректируются нормы оценки текущего состояния организации, и на уровне должностных полномочий проводится его анализ. Во-вторых, в рамках краткосрочного плана формируется варианты сметного контроля затрат. В-третьих, в среднесрочном периоде времени разрабатываются сценарии развития организации с учетом перераспределения функций управления. В-четвертых, в долгосрочной перспективе требуется скорректировать инструкции раскрытия синергетического потенциала

організації. В ході рішення поставлених задач була розроблена багаторічна процедура.

Наличие процедуры позволяет на основе объективно заданных нормативов вычислить координату стратегической позиции. Алгоритм ее вычисления строится в процессе сбора, обработки и анализа деловой информации, позволяющей учесть концептуальные особенности метасистемы. Значение текущей координаты, рассчитанной в баллах, переводится в стоимостный эквивалент. По значению стоимости определяется уровень раскрытия потенциала организации относительно конечного заданного пункта назначения. Помимо этого, появилась возможность выявить места рассогласований, возникающих в случаях разрушения стоимости. Такая возможность позволяет не только восстановить работоспособность организации, но определить ответные меры, воздействия на внешние вызовы. Таким образом, обеспечивается сопровождение устойчивости на всем жизненном цикле организации.

В рамках проведенного исследования следует выделить два принципиальных момента.

Во-первых, использование свойства определенности метасистемы для объективного измерения текущего состояния организации позволяет эффективным образом совместить новые идеи со старыми убеждениями.

Во-вторых, сочетание измерительных особенностей метасистем и оценочных ограничений самонастраивающихся систем выявило носитель проблемы, заключающийся в целеобразовании, что, в конечном счете, и позволяет разработать искомые алгоритмы, восстанавливающие устойчивость функционирования

организации посредством предоставления своевременных и объективных заключений о ее работоспособности.

Используемые источники:

1. Нив, Г. (2007). *Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга*. Москва: Альпина Бизнес Букс, 370 с.

2. David, F. (2015). *Strategic Management Concepts and Cases A Competitive Advantage Approach: 15th Edition*, by Fred R. David and Forest R. David, published by Pearson Education

3. Казина И., Копытов Р. (2010), Механизмы решения рамочных конфликтов при переходе на новые информационные системы. *Research and technology – step into the future. Volume 5. No 3. 2010.* - с. 81.

4. Косяков, А., Свит, У., Сеймур, С., Бимер С. (2014). *Системная инженерия. Принципы и практика*. – Москва: ДМК Пресс., 624 с.

5. Сенге, П. (2009). *Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации*. -Москва: Олимп-бизнес, 448 с.

Кельсина Дина, Копытов Ростислав  
ISMA, Latvia

## **ИССЛЕДОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ АЛГОРИТМОВ ЛОЯЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Предлагается новый подход оценки лояльности организационной структуры в любой момент времени ее жизненного цикла. Его использование предоставляет

возможность применить на практике объективные средства отбора лояльных участников организации, и проследить во времени их принадлежность статусу «расположенных к лояльности участникам» (РЛУ). Мониторинг расположенности проводится в соответствии с алгоритмами, выявляющие случаи, в которых реализованные изменения противоречат распределению закрепленных полномочий. Более того, каждое проводимое изменение должно осуществляться на уровне разработанной стратегии.

Знание проблемы позволяет выделить объект исследования. Его суть раскрывается на уровне нарушения, ведущим к потере РЛУ. В итоге потенциал организации раскрывается неэффективно.

Во-первых, отсутствие результативных средств измерения лояльности, вызывает потребительское, помноженное на большой опыт и интуицию, отношение к лояльным участникам. В результате возникают нарушения первого рода, происходит выбор тех участников, «кто нравится и к кому привыкли». В дальнейшем такие нарушения не дают возможности организации реализовать ни одной программы лояльности.

Во-вторых, отсутствие средств проверки подготовки инструктора, в области преобразований (ИП) приводят к нарушениям второго рода, при которых отбраковываются потенциальные кандидаты. Это, в свою очередь, приводит к неумению выявлять, на самом деле, лояльных участников организации.

Нарушения первого рода, хотя прослеживаются на краткосрочном интервале, своевременно не обнаруживаются, поскольку прикрываются результатами других программ. На самом деле такие нарушения наносят

организации ущерб, который становится очевидным в среднесрочной перспективе.

Нарушения второго рода, имеющие природу упущенной выгоды, более опасны для организации, которая отказывается или уже отказалась от услуг профессионалов, способных привести организацию к росту в долгосрочной перспективе.

Необходимо отметить, что существующие средства оценки и измерения лояльности, опираются на общие рецепты, разработанные два десятилетия назад. Такие средства имеют низкую результативность использования.

Потребность в средствах оценки РЛУ возрастают в ситуациях, когда основной упор делается на бизнес платформы, предлагающие обеспечить нелинейный рост организации. Провал программ лояльности вызван неготовностью менеджеров, направить усилия на обслуживание лояльной структуры, созданной для обеспечения сопровождающей организации. В этой связи расположенность должна рассматривать как некоторая «системная потребность».

Накопление знания об уровне РЛУ позволяет выразить содержание предмета исследования, ограниченного следующей формулировкой: «Организованная лояльность строится на умении ИП сохранить умеренные нормы результативности в ходе устранения недостатков системы управления».

Постановка цели исследования сформулирована в контексте, позволяющем разработать процедуру оценки готовности ИП [1]. Такая процедура дает возможность не только предоставить эффективную программу обучения профессионала, но и предложить в его распоряжение результативное средство, позволяющее ему мгновенно



произвести текущую оценку расположенности / нерасположенности организации к лояльности. Тем самым, осуществляется подготовка специалиста, способного в рамках конкретной организации разработать алгоритмы синергетического действия и обеспечить оценку крупномасштабных позиций на всей дистанции реализации стратегии. По мере получения текущих оценок формируются рекомендации роста потенциала организации и меры упущенной выгоды, которые вырабатываются в соответствии с алгоритмами мониторинга статуса оргструктуры в контексте лояльности.

Разработанная процедура ориентирована на оценку готовности профессиональных качеств ИП, способного решать задачи управления, которые распределяются для создания лояльной организации в различные интервалы времени.

В итоге ИП, преодолевая препятствия, расставленные в прошлых версиях системы, обеспечивает прогресс организации посредством, вывода системы управления на новый уровень качества. Это достигается за счет алгоритмов обнаружения слабых звеньев текущей структуры, неспособной обеспечить внедрение новых предложений, с последующей их заменой.

Предложенный подход оценки текущего состояния организации в условиях долговременного влияния позволяет разработать программу реализации наилучшего сценария посредством синхронизации проводимых изменений с потенциалом роста организации.

Используемые источники:

1. Dina Kelsina, Rostislav Kopitov (2019). Algorithms of the company's loyal maintenance. */6th International Scientific*

*Conference on SOCIAL SCIENCES and ARTS SGEM 2019,  
Bulgaria, 24 August - 2 September.*

*Грень Лариса Миколаївна,  
Дідух Ірина Іванівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
Харківський комп'ютерно-технологічний коледж  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»*

### **УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ І-ІІ РІВНЯ АКРЕДИТАЦІЇ**

З позицій сучасних теорії і практики менеджменту керівник ВЗО І-ІІ рівня акредитації має оволодіти й використовувати в управлінській діяльності «трансформуюче лідерство» (Transformational Leadership) – стиль управління, орієнтований на досягнення довгострокових змін в організації, й характеризується тим, що лідер пропонує певне бачення розвитку організації й надихає працівників. За визначенням Р. Коха, «трансформація – це зміна культури організації і стереотипів поведінки її працівників для того, щоб вийти на новий, вищий рівень фінансової й виробничої діяльності» [2, с. 391].

Розуміння принципів управління, заснованих на ідеї трансформаційного лідерства, навчання, підготовка та застосування сучасних концепцій та стилів трансформаційного лідерства сприятимуть ефективному

керівництву закладом вищої освіти в умовах децентралізації. «Ідея автономності та децентралізації, яку активно просувають по всій Європі та у більшості її урядів, вимагає, щоб заклади освіти та їхні лідери більш широко дивилися на процес формування стратегій розвитку, самі приймали рішення та відповідали за них» [4, с.10]. На підставі проведених досліджень, науковці Крюгер (Нідерланди), Браукман (Австрія) та ін., на підтримку «трансформаційного, надихаючого, етичного лідерства, заснованого на пошуку», пропонують комплекс із п'яти компетентностей для освітніх лідерів: 1. Орієнтація на стратегічний розвиток. 2. Усвідомлення контексту. 3. Застосування стратегій, що відповідають новим формам лідерства. 4. Усвідомлення організаційної структури та культури. 5. Мислення вищого порядку. Більшість компетентностей зосереджена на взаємопов'язаному організаційному, педагогічному розвитку та особистому розвитку працівників. Для того, щоб впроваджувати трансформаційні зміни, керівник-лідер повинен «стати на позицію розвитку», «яка визнає вміння та потребу особистостей, команд та організацій постійно розвиватися, і для лідера повинна розпочинатися з нього і закінчуватися на ньому самому» [4, с.13]. Отже, для впровадження змін та заохочування своєї команди (педагогічного колективу) до постійного розвитку, лідер сам повинен розвиватися.

Зміни у моделі управління закладом освіти вимагають від сучасного керівника лідерської позиції та вміння так організовувати роботу коледжу, щоб педагогічний колектив, батьки, студенти та громада відчували себе єдиною командою. Саме тому зростає роль нарощування лідерського потенціалу керівників закладів вищої освіти I-II рівня акредитації. На переконання

авторського колективу на чолі з О. Лозовою, «розкриття потенціалу особистості залежить від активності особистості (самореалізації потенційних ресурсів і можливостей) та соціального оточення, яке може підтримати, а може відторгнути конкретну активність людини, забезпечити можливості для практичної реалізації потенціалу або не забезпечити» [1]. Проте розкриття лідерського потенціалу керівника закладу вищої освіти I-II рівня акредитації «залежить від його активності, спрямованої на самореалізацію потенційних ресурсів і можливостей, і від умов (зовнішніх та внутрішніх), якими характеризується навчальний заклад, що сприяють / перешкоджають прояву активності керівника і розвитку / реалізації його потенціалу» [5, с. 8]. Керівник-лідер закладу вищої освіти I-II рівня акредитації повинен володіти такими особистісними якостями, як: організаторськими здібностями; авторитетністю; активною життєвою позицією; впевненістю у собі; сильною волею; вмінням ставити проблему і розв'язувати її; гострим розумом; оригінальністю; ґрунтовними науковими знаннями; розвиненим почуттям інтуїції; вмінням співпрацювати з працівниками колективу; вмінням слухати інших; умінням бути приємним, привабливим у спілкуванні для інших; умінням психологічно грамотно впливати на ситуацію в колективі; постійною роботою над своїм особистісним зростанням [4, 17].

Основними складовими результатів управлінської діяльності сучасного керівника ЗВО I-II рівня акредитації стають: навчально-виховний та навчально-виробничий процес; педагогічний колектив; забезпечення умов освітньої діяльності та професійної діяльності; фінансово-господарська діяльність; система управління ЗВО I-II рівня

акредитації. Погоджуємося з думкою О. Мармази, що «для досягнення мети в практичній діяльності керівник використовує різні управлінські технології, підходи. Наукові підходи утворюють певні моделі управлінської діяльності: системний підхід; ситуаційний підхід; програмне управління; колегіальне управління; управління якістю освіти; адаптивне управління; особистісно-зорієнтоване управління; демократичне управління; управління інноваційними процесами» [3, с. 29].

Список літератури:

1. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія / авт. кол. ; під наук. ред. Лозової О. М. – Вінниця : «Віндрук», 2014. – С. 86.

2. Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я / пер. с англ. В. Швецова, под. ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Издательство «Питер», 1999. – 496 с.

3. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І. Мармаза. – Х.: Видавнича Група «Основа», 2004. – 240 с.

4. Отич О.М. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні: посіб. для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами». Київ-Одеса, 2018. – 78 с.

5. Поспелова Т. Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу середньої освіти: навчальний посібник / Т. Поспелова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с.

#### ***Секція 4 Розробка та використання технологій фізкультурно-спортивної діяльності у освіті лідера***

*Юшко Олексій Володимирович,  
Глядя Сергій Олександрович  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ЛІДЕРСЬКІ НАВИЧКИ В УПРАВЛІННІ  
ФІЗИЧНИМ ВИХОВАННЯМ СТУДЕНТІВ  
НТУ «ХПІ»**

Сучасне суспільство потребує компетентних і активних фахівців, які здатні визначати миту своєї діяльності, прогнозувати майбутні досягнення, долати труднощі й перешкоди, будувати взаємини з людьми, працювати в команді однодумців, повною мірою проявляти свій творчий потенціал і лідерські властивості особи.

Відомо, що в основі лідерства лежить таке удосконалення особистості, яке забезпечує її здатність підняти своє бачення на більш високий рівень, виходячи при цьому за звичайні рамки. Отже, лідер – це людина, яка слугує прикладом для інших, демонструє належні практики і у такий спосіб згуртовує навколо себе команду однодумців, яка спроможна вирішувати поставлені завдання для досягнення поставлених цілей та втілювати бачення в повсякдення.

Науково-педагогічного дослідження дають обґрунтовану класифікацію структуровано якості та властивості, які, на нашу думку, необхідно мати керівникам, управлінцям, а саме лідерам. Стосовно цього,

структура основних лідерських якостей керівників кафедру фізичного виховання має бути:

1. Біологічний аспект:
  - тілобудова (відповідність зросту і ваги), зовнішня привабливість;
  - стан здоров'я;
  - спортивна зовнішність;
  - енергійність і краса рухів;
  - володіння голосом, мімікою та жестами (body language)
  - витривалість.
2. Індивідуальні психологічні особливості:
  - високий емоційний інтелект;
  - концептуальне і логічне мислення;
  - розвинена увага, багата уява;
  - харизматичність;
  - стресостійкість, адаптивність;
  - об'єктивна самооцінка;
  - особистісна цілісність та гармонійність, інтелігентність;
  - високий поріг тривожності;
  - творчість, терплячість, врівноваженість, поміркованість;
  - гнучкість, чутливість, сприйнятливність, інтуїція;
  - твердий характер;
  - активність;
  - оптимізм, перспективне бачення, аналітичні здібності ентузіазм;
  - оригінальність.
3. Соціальний досвід:

- інтелектуальні якості: високий IQ, знання справи з професійної точки зору, ерудованість, розсудливість, критичність, самокритичність, жага знань, зацікавленість, здатність постійно вчитися, компетентність;
  - комунікативні якості: комунікабельність, дипломатичність, діловитість, тактовність, відкритість, здатність бути цікавим співрозмовником, яскравість і оригінальність мовної експресії, почуття гумору;
  - уміння: розбиратися у людях, «запалювати» людей, концентруватися, слухати інших, відстояти свою думку, переконувати, організовувати, завойовувати популярність, кооперуватися, заручатися підтримкою, робити довгострокові прогнози, врегульовувати конфліктні ситуації, йти на компроміс;
  - навички організаторської роботи та здатність вирішувати нетрадиційні завдання.
4. Спрямованість:
- ставлення до праці: працелюбність, повага до праці, старанність, дисциплінованість, організованість;
  - ставлення до себе: відповідальність, вимогливість, гідність, скромність, мужність, обов'язковість, духовність, позитивність;
  - ставлення до інших: чесність, справедливість, ввічливість, вимогливість, надійність, турботливість, уважність, бажання допомогти;
  - ставлення до природи і речей: патріотизм, дбайливість, охайність, ощадливість, бережливість;
  - Вольові якості: наполегливість, терплячість, завзятість, сміливість, рішучість, витримка, принциповість;
  - ініціативність, незалежність, самостійність, волелюбність, дисциплінованість, цілеспрямованість, ініціативність, організованість, стійкість перед труднощами,



впевненість у собі, схильність до ризику, самодисципліна, самовдосконалення, самовладання, самоконтроль.

- Мотиваційні особливості: честолюбність, прагнення у досягненнях, бажання перемагати.

Сьогодні існує дві точки зору щодо лідерства. Перша стверджує, що лідером потрібно народитися, тобто виховання лідера не може бути. Друга точка зору стверджує, лідерські позиції у людини розвиваються, за умов наявності притаманних задатків. Отже, як показує досвід, лідерська майстерність розвиваються в процесі цілеспрямованої діяльності. Тому, будучи призначеним чи обраним на посаду завідувача кафедри фізичного виховання або його заступника, варто ознайомитися з арсеналом знань, якими повинен володіти лідер колективу викладачів.

У вирішенні управлінський питань з фізичного виховання необхідно проявляти різні особистісні якості і застосовувати методи ефективного лідерства:

- постійно самовдосконалюватися, розвивати трудовий потенціал кафедри;
- користуватися довірою оточуючих викладачів, співробітників;
- створювати внутрішні й зовнішні мережі впливу.

Таким чином, сьогодні при оцінюванні якостей праці лідера враховується рівень і якість виконання ним таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій (організатора колективу викладачів, наставника молодих працівників, захисника інтересів кафедри тощо). Лідерські якості як захисника інтересів кафедри вимагають від нього вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів.

Список літератури:

1. Романовський О.Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія /Олександр Георгійович Романовський. – Х.: Основа, 2001. – 312 с.
2. Данченко Л. Г. Сучасні стратегічні моделі типів керівництва та лідерства в організації / Л.Г. Данченко, В.В. Гордина // Молодий вчений. – 2015. - № 11 (26). – С. 52-55.
3. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования). – К.: Миллениум, 2003. – 152 с.
4. Басва О. Біологічні основи влади і лідерства / О. Басва // Персонал. – 2006. – № 12. – С. 67-70.

*Блошенко Олена Іванівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНИХ ЯКОСТЕЙ  
СТУДЕНТІВ В ПРОЦЕСІ ЗАНЯТЬ ФІЗИЧНОЮ  
КУЛЬТУРОЮ ТА СПОРТОМ ЯК УМОВА  
ВИХОВАННЯ ЛІДЕРІВ**

Фізична культура та спорт є не тільки важливим засобом збереження і укріплення здоров'я студента, його фізичного самовдосконалення, але і істотно впливають на формування загальнокультурної і моральної сторін людського життя: моральні та інтелектуальні якості, процес самопізнання та самовдосконалення, формування волі. Фізичний і духовний розвиток студентської молоді органічно доповнюють один одного та сприяють підвищенню соціальної активності студента. Студентський

вік має особливо важливе значення. Це відбивається в активному оволодінні повним комплексом соціальних функцій дорослої людини, включаючи цивільні, суспільно-політичні, професійно-трудові. Одним із найважливіших завдань, яке вирішується на заняттях фізичною культурою та спортом, - вплив цих занять на моральні риси студентів, оскільки фізична культура й спорт оперують значним обсягом засобів морально-етичного впливу на духовний світ людини.

Як відмічають науковці, забезпечення духовного розвитку особистості через заняття фізкультурно-спортивною діяльністю набуває великого соціального значення. При характеристиці особистості спортсмена варто, в першу чергу, мати на увазі зрілість його громадянської свідомості, стійкість характеру, високі моральні якості [1,2,3,4].

Сучасна психологія, педагогіка правомірно затверджують, що моральна сутність людини виявляється в єдності його свідомості, поведження і почуттів. Гармонійний розвиток морального поведження, свідомості і почуттів – сутність педагогіки фізичної культури, як і всієї педагогіки [1,2,4]. Головним засобом фізичної культури та спорту виступає діяльність, в якій фізичні вправи складають головний елемент. Досліджуючи роль навчальної діяльності в моральному вихованні учнів, І Васильєва підкреслює, що одним з головних джерел морального виховання в навчальній діяльності є її зміст. З цієї позиції зміст учбово-рухової діяльності в системі фізичного виховання представляється наповненням великими можливостями для вирішення завдань морального виховання, тому що містить у собі все різноманіття інтелектуальних, пізнавальних, емоційних і

моральних компонентів. Інший підхід до навчання, що виховує, складається в розумінні значення форм організації навчальної діяльності на основі педагогіки співдружності, колективних відносин. І при такому підході фізичне виховання та спорт володіють значним потенціалом, що виховує, обумовленими особливостями самої рухової учбово-рухової діяльності, способами її організації. Тому моральне виховання носить педагогічний та соціальний характер.

Моральне виховання студента на заняттях фізичною культурою та спортом полягає в закономірному оволодінні ним відповідними знаннями в навчально-виховному процесі, умінні бачити моральну основу в змісті дисципліни й спортивних заходів, систематизувати ці знання та перетворити їх у переконання.

У процесі занять фізичною культурою та спортом у студентів формуються моральні якості: чесність, правдивість, успішність, почуття обов'язку і відповідальності. Формування почуття обов'язку і відповідальності на заняттях фізичною культурою та спортом пов'язане з рядом необхідних чинників: усвідомлення студентами того факту, що їх здоров'я є цінністю і надбанням не лише для них самих, але і для суспільства; визнання студентами важливості і значущості фізичної культури як необхідної дисципліни у технічному університеті; участь студентів у різних спортивно-масових заходах, виконання доручень викладача фізичного виховання, громадських обов'язків (підготовка до заняття спортивного знаряддя, допомога у проведенні частини заняття, суддівство змагань, спортивних заходів, виконання ролі капітана команди). Спортивні змагання дають шанс розкрити межі своїх можливостей та розвинути впевненість

у собі. Студенти можуть прагнути до нових досягнень, учитися наполегливості, пробувати те, чого не пробували раніше. За великого розмаїття видів спорту, видів рухової активності й широкого діапазону вимог у них кожен може знайти собі те, що йому під силу та що йому найбільше подобається, і так розвивати свою майстерність та свої здібності. А викладачі повинні їм у цьому допомогти:

раскрити перед студентами благородство чесних вчинків спортсмена на змаганнях, дати можливість усвідомити, що збереження почуття власної гідності і повага глядачів неоцінімо дорожче, ніж перемога, досягнута нечесним шляхом.

Встановлено, що студенти, які систематично займаються фізичною культурою та спортом проявляють достатньо високу активність, підвищується упевненість поведінки, спостерігається розвиток престижних установок, високий життєвий тонус, серед них частіше зустрічаються лідери. Розвиток морально-вольових якостей є запорукою ефективного лідера у майбутньому.

**Список літератури.** 1. *Галевич В.* Вплив фізичної культури та спорту на моральність студентів. –[<http://www.irbis-nbuv.gov.ua>]. 2. *Хавруняк І.В., Музика В.І.* Вплив фізичної культури на формування особистісних морально-вольових якостей студентів. ЧНУ, 2017. Вип. 3.1 (43.1). С. 293-296. 3. *Сердюк Т.В.* До проблеми впливу лідерів на діяльність - [<http://intellect-invest.org.ua>]. 4. *Тіняков А. О.* Гуманістичні риси виховання моральних якостей учнів спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю. Теорія і практика управління соціальними системами, 2012. С.117-124.

*Долгарева Марія Георгіївна,  
Матузна Наталія Анатоліївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ  
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ  
ЗА ДОПОМОГОЮ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАКТИК  
ЙОГИ**

В наш час до якості професійної підготовки студента пред'являються високі вимоги. Акцент в вихованні студентів робиться на саморозвиток, конкурентоспроможність особистості, готовності до лідерства і в цілому на успішному виконанні в майбутньому професійної діяльності. Спираючись на той факт, що чільною метою педагогічного процесу є розвиток особистості студента, формування в нього лідерських якостей, викладач вищої школи повинен всебічно підходити до організації навчально-виховного процесу, шукати нові шляхи вирішення поставлених завдань. Було висунуто гіпотезу про можливість ефективно впливати на розвиток лідерських якостей студентів, використовуючи засоби та методи фізичної культури, а саме практик йоги.

Метою роботи стало виявлення впливу застосування елементів йоги на заняттях фізичного виховання на розвиток лідерських якостей студентів.

Одними з головних завдань роботи стали підбір засобів йоги та розробка актуальних практик для використання їх на заняттях з фізичного виховання.

Йога – поняття, яке в широкому сенсі означає сукупність різних духовних, фізичних та психічних

практик, які націлені на управління психічними та фізіологічними функціями організму з метою постійного розвитку індивідуума.

Йога може змінювати не тільки наше тіло, але й життя через розуміння зв'язку фізичного, ментального та духовного. Невипадково йогу практикують багато успішних бізнесменів та топ-менеджерів найбільших корпорацій. Лідер повинен володіти певними характерологічними рисами. Одними з таких ознак, як відмічають вітчизняні та зарубіжні автори, можуть служити такі прояви: здатність долати перешкоди на шляху до мети, наполегливість, терпіння, готовність довго і добре виконувати одноманітну роботу, психічна стійкість, здатність пристосовуватись до нових умов і вимог, здатність тверезо оцінювати не тільки свої успіхи, але й невдачі, витривалість (здатність працювати навіть в умовах перевантажень), сприйнятливість до нового, схильність вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами, стресостійкість, спроможність не втрачати самовладання, оптимістичність, відношення до труднощів як до неминучих і переборних перешкод, здатність змінювати стиль поведінки в залежності від умов. Також справжній лідер повинен раз і назавжди перемогти негативне мислення і навчитися управляти енергією в широкому сенсі її розуміння. Практики йоги, які включають в себе і фізичні вправи (так звані асани), і роботу з управління диханням, і різні медитативні психотехніки (наприклад, такі як йога-нідра) як раз і направлені на виявлення та розвиток перелічених вище ознак особистості, хоча це і не є основною метою занять йогою.

В ході роботи був розроблений комплекс заходів йоги, який складався з комплексу асан, дихальних вправ та медитативних практик. Цей комплекс було запропоновано використовувати на заняттях з фізичного виховання зі студентами загальних груп з метою розвитку їх лідерських якостей. Заняття за розробленою програмою проходили протягом 2018-2019 навчального року, в дослідженні приймали участь 48 студентів загальних груп 2-3 курсу навчання (незалежно від статі).

Для перевірки ефективності розробленого комплексу з розвитку лідерських якостей на початку та наприкінці експерименту була проведена діагностика лідерських здібностей студентів за методикою Є. Жарікова та Є. Крушельницького. Студентам було запропоновано відповісти на 50 запитань тесту, за результатами якого можна було набрати від 0 до 50 балів, що відповідало шкалі, за якою визначався рівень лідерських якостей (від слабо виражених якостей лідера до схильності до диктату). Після обробки та інтерпретації результатів тестування, а також порівняння їх початкових та кінцевих показників, було з'ясовано, що після практикування йоги на заняттях фізичного виховання, значне підвищення лідерського потенціалу було відмічено у 28 % респондентів, менш помітний прогрес відбувся у 35 % респондентів. Слід відмітити, що у деяких студентів, які на початку дослідження набрали більше 40 балів за тест (що відповідає схильності до диктату), відбулися зміни в бік пом'якшення їх поглядів, вони стали більш толерантними до оточуючих. У інших учасників дослідження зміни в результатах тесту були незначними, або взагалі відсутні.

Спираючись на результати дослідження, використання практик йоги в навчальному процесі з метою



розвитку лідерських якостей у студентської молоді можна визнати ефективним і рекомендувати включати розроблений комплекс заходів йоги в навчально-виховний процес на заняттях з фізичного виховання, а також для самостійних занять після обов'язкових консультацій викладача з виконання практик.

Список літератури.

1. Жариков Е., Крушельницкий Е. Диагностика лидерских способностей. / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С. 316-320.

2. Пономарьов О.С. Професійна відповідальність у спортивній педагогіці: навч. посіб. / О. С. Пономарьов, Л. В. Зінченко. – Харків: НТУ «ХП». Видавець О. А. Мірошніченко, 2019. – 200 с.

3. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М.: Издательство «Статут», 2007. 541 с.

*Зінченко Ліна Володимирівна*  
*orcid.org/0000-0001-7927-3535*

*м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет*  
*«Харківський політехнічний інститут»*

## **ПРОФЕСІЙНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА ЛІДЕРСЬКА ЯКІСТЬ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ**

У процесі суспільного буття, фізична культура стала невід'ємною його частиною. Фізична культура і спорт є важливим аспектом суспільного життя, а саме в освіті, вихованні, охороні здоров'я, військовій справі, професійно-прикладній підготовці та в інших соціальних сферах. Саме тому в галузі фізичної культури і спорту вкрай необхідні компетентні, професійно відповідальні тренери у різних видах спорту.

Професійна відповідальність – це якість розвинутої особистості яка дозволяє усвідомити суть та значення діяльності, розуміння і компетентне виконання своїх професійних обов'язків, готовність відповісти за результат своїх дій і прийнятих рішень.

У Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут», на кафедрі фізичного виховання, яка є центром підготовки фахівців з фізичної культури, проходять навчання майбутні тренери, лідери у сфері спорту. На спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» була розроблена, відповідно до стандартів, освітньо-професійна програма для здобувачів вищої освіти в якій представлені

компетенції та інші сучасні вимоги до майбутніх фахівців у сфері фізичної культури і спорту. В освітньо-професійній програмі прописані навчальні дисципліни на яких формуються і розвиваються професійно необхідні якості фахівця, серед цих якостей виділяється професійна відповідальність як фундаментальна лідерська якість майбутніх тренерів фізичної культури і спорту.

На кафедрі фізичного виховання НТУ «ХПІ» випускається навчальні посібники, навчально-методичні посібники, методичні рекомендації, наукові статті за темами професійної відповідальності та лідерства у спорті такими науковцями, як Т. Арабаджи, А. Тіняков, Н. Борейко, А.Рочняк, І. Поляков, О. Пономарьов, О. Юшко та інші.

Професійну підготовку майбутніх тренерів з фізичної культури і спорту здійснюють заклади вищої освіти. Тому перед їх підготовкою постають як суто спортивні, так і загальноосвітні цілі й завдання. Йдеться про навчання студентів, їхнє виховання, соціалізацію та особистісний розвиток. Метою кожного з цих завдань у їх системній цілісності постає формування високої професійної і соціальної компетентності майбутнього тренера як фахівця, розвиток в ньому почуття власної відповідальності, моральнісних принципів і переконань, активної громадянської позиції, естетичних смаків та ідеалів, гуманістичних життєвих цілей і цінностей.

Професійно відповідальних, компетентних лідерів-тренерів випускає у світ кафедра фізичного виховання Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

Список літератури:

1. Пономарьов О. С. Професійна відповідальність у спортивній педагогіці : навч. посіб. / О. С. Пономарьов, Л.

В. Зінченко. – Харків: НТУ «ХПІ». Видавець О. А. Мірошніченко, 2019. – 200 с.

2. Романовський О. Г. Парадоксальна природа харизматичного лідерства / Олександр Романовський, Олександр Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2017. – № 3. – С. 5–16.

3. Тіняков А. О. Психолого-педагогічний потенціал фізичної культури і спорту у вихованні навичок лідерства студентів вищих навчальних закладів / А.О. Тіняков // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2016. – №3. – С. 100–114.

*Плужнікова Юлія Юріївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**РОЗВИТОК ДИСЦИПЛІНИ ЯК ЛІДЕРСЬКОЇ  
ОЗНАКИ ЗАСОБАМИ АЕРОБІКИ**

Важливою умовою для здійснення успішної діяльності лідера є його здатність управління дисциплінарними відносинами в середині групи. Та спочатку необхідно сформувати його особисту дисципліну.

Єдиного загальновизнаного поняття дисципліни в науці немає. Проте головним в існуючих визначеннях є встановлення таких взаємодій між людьми, що забезпечує організованість і порядок у суспільстві, визначає поведінку людей відповідно до норм права і моралі, що склались у суспільстві чи організації. Поведінка, в свою чергу, визначається сукупністю дій та вчинків особистості, способом її життя.

За способом підлеглості дисципліна класифікується на примусову і добровільну.

Розвиток від примусової дисципліни (більш проста форма) до самодисципліни (вищого рівня) на заняттях з аеробіки відбувається шляхом реалізації практичного та теоретичного впливу.

Управління дисципліною у великій мірі здійснюється через використання методів, засобів переконань (виховання). Переконавання у даному випадку розуміється як метод виховання, впливу на свідомість з метою спрямування їх на корисну діяльність або гальмування негативних вчинків, фокусування на важливому та усвідомленні того, що відбувається.

Конкретна поведінка з виконанням поставлених норм в аеробіці розвивається під контролем тренера і в умовах впливу вже наявної рольової моделі (досвідчених учнів).

Розвиток дисципліни як лідерської ознаки на заняттях аеробіки формується також шляхом виховання відповідального ставлення учнів до свого здоров'я. Як зазначають О. С. Пономарьов та Л. В. Зінченко – з позицій психології під відповідальністю мається на увазі самоконтроль, свідомо і цілеспрямовано здійснюваний особистістю у різних формах над своїми діями й поведінкою, характером спілкування і взаємовідносин з іншими людьми відповідно до прийнятих норм і правил.

Список літератури:

1. Психология менеджмента: Учеб. пособие. / А.В. Карпов – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
2. Основи психології та педагогіки: навч. посіб. / Л.А. Мацко, М.Д. Прищак. – Вінниця: ВНТУ, 2009. – 158 с.

3. Пономарьов О. С. Професійна відповідальність у спортивній педагогіці: навч. посіб. / О. С. Пономарьов, Л. В. Зінченко. – Харків: НТУ «ХПІ». Видавець О. А. Мірошниченко, 2019. – 200 с.

*Тіняков Артем Олександрович*  
*м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет*  
*«Харківський політехнічний інститут»*

### **ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО СПОРТИВНОГО ТРЕНЕРА**

Досягнення високих результатів у будь-якій сфері діяльності людини багато у чому залежить від злагодженої роботи команди, яка працює над вирішенням поставлених завдань. Загально відомо, що надважливу роль у командних процесах відіграють особистісні якості, стиль, спрямованість, конкретні дії та інші характеристики лідера колективу [1]. У спорті саме тренер команди є її лідером, та на думку спортивного психолога Челладураї, результати діяльності і задоволення членів спортивного колективу залежать від характеру поєднання трьох типів поведінки лідера - необхідного, бажаного і дійсного. Гармонійне поєднання цих трьох типів поведінки приводить до позитивних результатів, високому рівню фізичної активності спортсменів і високому ступеню їх задоволення.

Ми погоджуємося, що вміле і ефективне керівництво спортивним колективом у спорті, безсумнівно, залежить від якостей тренера, його стилю поведінки, ситуаційних чинників і характерних особливостей вихованців. Але окрім цього, на нашу думку, для досягнення найвищих спортивних результатів, керівництво та управління

спортивним колективом необхідно розглядати з точки зору необхідності та невід'ємності явища харизматичного лідерства. Не є секретом, що на чолі будь-якої спортивної команди керівництво бажатиме бачити харизматичного лідера, що є запорукою дисципліни у колективі, спрямованості на досягнення результату всього спортивного колективу.

Аналіз останніх досліджень харизматичного лідерства [1,2] дозволяє визначити особистісні характеристики харизматичного тренера, охарактеризувати особливості харизматичної моделі керівництва спортивним колективом та виділити небезпеки, які можуть супроводжувати харизматичне лідерство тренера.

Згідно теорії Р. Хауса [2] та поведінкової теорії харизматичного керівництва, тренери-харизматики на відміну від інших мають набір специфічних особистісних та поведінкових характеристик, які відсутні у тренерів-нехаризматиків. Особистісними характеристиками тренера, які збільшують ймовірність сприйняття тренера як харизматика, Р. Хаус відносить сильну потребу у владі, високий рівень впевненості у собі, тверду впевненість у власних поглядах. Поведінка типового харизматичного тренера буде спрямована на управління враженнями спортсменів з метою підтримки у них впевненості в тренері; формулювання привабливого для спортсменів бачення ситуації, що визначає спрямованість їх зусиль та стимулює до прийняття на себе зобов'язань; декларування високих очікувань від тренувально-змагальної роботи спортсменів; вираження надії, що спортсмени здатні сформувати у себе впевненість у власних силах; збудження у спортсменів мотивації до виконання поставлених високих завдань; ініціювання поведінкового моделювання зі

сторони спортсменів, де поведінка тренера виступає у якості зразка.

Ішим індикатором харизматичного лідерства тренера буде поведінка самих спортсменів, які сприймають тренера як лідера-харизматика. До таких індикаторів відносяться віра спортсменів у правильність поглядів тренера; абсолютне прийняття ними тренера; переживання почуття прихильності до нього; готовність до підкорення; наслідування тренеру та ідентифікація з ним; побудова думок спортсменів під думки тренера; емоційне включення спортсменів в місію тренера; відчуття, що вони здібні сприяти виконанню тренером своєї місії.

Але існує інший аспект вивчення харизматичного лідерства, а саме «темної сторони харизми», який полягає у вивченні негативних моментів у поведінці окремих харизматиків, що обумовлені їх егоїзмом і марнославством [2]. Ознаками поведінки таких тренерів є значні проблеми у підтримці ефективних відносин з оточуючими, оскільки вони не проявляють ширий інтерес до потреб і добробуту останніх, мають устремління маніпулювати людьми, експлуатувати їх. Їм властиво братися за різного роду грандіозні, нерідко абсолютно нереалістичні проекти з метою уславити себе, ігноруючи при цьому думку оточуючих, серйозну експертизу і відкидаючи будь-які спроби корекції, що ведуть до катастрофи дій. Вони готові витрачати масу часу та зусиль на створення та просування свого бачення та планів, але коли справа доходить до реального їх втілення, часу для цього не знаходиться. Вони прагнуть управляти враженнями оточуючих, намагаючись нав'язати уявлення щодо значущості своєї ролі в організації, щоб будь-який успіх ставився їм у заслугу і



терпіли невдачу спроби визнання важливості зусиль інших людей.

При невдачах, наприклад, поразках, такі тренери вдаються до захисту, знімають з себе відповідальність і шукають винних у своїй команді, на яких покладають відповідальність за помилки. Щодо ставлення до гравців, прагнуть до того, щоб вони залишалися якомога більш залежними від них, і намагаються видалити від себе або повністю контролювати членів команди з лідерськими якостями.

Велику увагу негативній стороні харизматичного лідерства приділив у своїх працях Г. Юкл, який відніс до найбільш негативних ознак харизматичного лідера застосування маніпулятивних дій, серед яких:

- невірне тлумачення подій або провокування інцидентів в команді, щоб створити видимість кризи;
- перебільшення своїх позитивних досягнень;
- використання заходів для впливу на емоції і викликання надмірного ентузіазму;
- ретельне приховування власних помилок і невдач;
- осуд інших за помилки, допущені ним самим;
- обмеження доступу підлеглих до інформації, що стосується ходу справ у клубі (команді) і одержуваних результатів;
- обмеження рамок виконуваних членами спортивного колективу ролей, або навпаки, розмитість виконуваних у команді функцій;
- обмеження інформації, що містить критику або протилежну думку;
- обробка свідомості нових членів колективу;
- впровадження ритуалів шанування символіки;

- створення бар'єрів, що ізолюють членів команди від контактів зі сторонніми особами.

Таким чином, харизматичне лідерство тренера будується не тільки на харизмі окремо взятого тренера, а фактично на свого роду харизматичному ставленні в системі «тренер-спортсмен». Харизматичний тренер має великий потенціал у розвитку команди та її досягнень, але завжди необхідно пам'ятати про небезпеки, що несе у собі такий тип тренерського лідерства, що потребує своєчасного аналізу ситуації та її корекції.

Список літератури: 1. Романовський О.Г. Проблеми формування особистості лідера / О.Г. Романовський, В.М. Бабаєв, О.С. Пономарьов. – Х.: Майдан, 2000. 2. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. - М.: Статут, 2007. - 542с.

*Федорина Тетяна Євгеніївна.,  
Рилова Анастасія  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

### **СПОРТ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЛІДЕРА**

Успішний лідер – це всебічно розвинена особистість, котра виступає рушійною силою для команди. Усі людські блага, якими ми з вами користуємося, створюються завдяки вдалій роботі нескінченної кількості команд, проте на чолі завжди знаходиться суперлюдина, яка і задає темп роботі – лідер. Так які ж якості повинні бути у такої людини? Харизма? Високий рівень не тільки

традиційного, а й емоційного інтелекту? Так, ми згодні, але є і дещо інше.

Для того, аби бути акулою у справах, треба спочатку певний час приділити розвитку та вдосконаленню свого тіла, мозку, душі. Сучасний світ потребує від успішного лідера неабиякої енергії, сили волі, витривалості та жаги до перемоги. Саме фізичні навантаження дарують людині ті неповторні відчуття наповненості енергією та готовності до справ. Очевидно, що спорт є невід'ємною частиною гарної фізичної форми. Впустивши одного разу регулярні тренування у своє життя, ви зрозумієте, що різноманітні життєві складнощі можна вирішувати за одними і тими самими принципами. Адже тренування – теж проблема. Подолання спортивних перешкод, навіть через фізичний біль та втому надає людині особливе відчуття особистої всемогутності. Коли ти виконуєш усі заплановані вправи на тренуванні, не зважаючи ні на що – це ніби ти долаєш невіршувані проблеми, котрі з'явилися перед твоєю командою під час роботи над важливим проектом. Проживаючи такі моменти знову і знову (мінімум тричі на тиждень), у лідера формується стійкість до будь-яких стресогенних факторів «цивільного» життя. Для того, аби відчувати на собі чудодійний ефект спорту, людині не треба ставити перед собою видатні цілі професійних спортсменів. Достатньо лише регулярно приділяти час улюбленому виду фізичної активності та просто бути активним у повсякденному житті. Запишіться до спортзалу, відвідайте фітнес тренування на свіжому повітрі або басейн. Чи можливо ви давно мріяли спробувати зайняття йогою? Прислухайтеся до себе та знайдіть себе у спорті. Займайтеся собою щодня і незабаром ви відчуєте, як сильно змінилися на краще. Сучасне суспільство активно

пропагує здоровий спосіб життя у всіх його проявах. Бути спортивним означає бути модним, бути у тренді. Крім того, лідер повинен пам'ятати про власний головний процесор – мозок. Він потребує постійних розумових навантажень, аби бути в тонусі. Необхідно вивчати іноземні мови, грати в інтелектуальні ігри, багато читати непримітивної наукової літератури. Також, розвинену особистість вирізняють певні особисті принципи, цінності та духовна енергія. Щоб бути ефективним у справах – треба бути здоровим, активним, голодним до знань та повним життєвого ентузіазму.

Таким чином, ми бачимо те, що ще вчора образ лідера асоціювався у людей із красномовством, видатними підприємницькими здібностями та креативністю, тоді як сьогодні ми звертаємо увагу на те **ЯКИЙ** лідер. Він багатогранно розвинена людина. Перш за все, це цікава особистість, із власними інтересами, захопленнями та, як слідство, з власним унікальним баченням стратегії роботи команди. Звісно, вроджені якості відіграють, у даному випадку, не останню роль, але повідну роль займає свідоме бажання людини бути у всьому на висоті. На нашу думку, саме за такими умовами можливе створення передового, конкурентоспроможного та якісного продукту діяльності. Високі стандарти у всьому – головна вимога сьогодення.

Список літератури:

1. Романовський О.Г. Проблеми формування особистості лідера / О.Г. Романовський, В.М. Бабаєв, О.С. Пономарьов. – Х.: Майдан, 2000.
2. Гура Т. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник / Т. Гура, О.Романовський, А. Книш ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Друкарня Мадрид, 2017. – 100 с.

3. Пономарьов О. С. Професійна відповідальність у спортивній педагогіці : навч. посіб. / О. С. Пономарьов, Л. В. Зінченко. – Харків: НТУ «ХПІ». Видавець О. А. Мірошниченко, 2019. – 200 с.

4. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. - М.: Статут, 2007. - 542с.

*Секція 5 Психолого-педагогічні технології формування  
лідерських якостей сучасного фахівця*

*Авдимирець Наталія Василівна  
м. Мелітополь, Україна*

*Мелітопольський державний педагогічний  
університет імені Богдана Хмельницького*  
**ФІЛОСОФСЬКЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ  
СУСПІЛЬСТВА І ДЕРЖАВИ**

Нині перед вітчизняною вищою школою поставлені важливі завдання щодо вирішення наукових питань професійної підготовки майбутніх фахівців, лідерів ХХІ століття, які здатні своєчасно реагувати на вимоги часу, інноваційні процеси, які відбуваються у суспільстві та приймати адекватні рішення, спрямовані на отримання позитивних результатів [1]. Технології формування лідерських якостей сучасного фахівця займа не останнє місце у найважливіших проблемах сучасного суспільства. Кожна особистість - шукає шлях до кращого життя, має прекрасну можливість змінити колишнє і створить нове. І якщо ми зможемо зрозуміти, що нове покоління прийшло, щоб багато чому нас навчити, якщо зможемо навчитися бачити світ їхніми очима, все в нашому житті зміниться на краще. Сьогодні лідерство поширене як у дітей, так і серед юнаків та дорослих.

У даній роботі ми розглядаємо лідерство майбутніх фахівців ХХІ століття. Чи можемо ми сказати, що одної освіти, в наш час досить для того щоб виховати видатних, творчих особистостей? Що з студента-відмінника він цілком природно зросте в лідера або новатора, творця майбутнього. Звичайно, ні.

У наш час крім загального культурного рівня в студента потрібно виховувати ще й лідерські якості, що враховують реалії сьогодення дня. І в науці, і в політиці, і в спорті, і в бізнесі - у всіх сферах життя найбільших успіхів домагається не той, хто більше за всіх знає, а той, хто володіє певними особистісними якостями і вміє направляти свої і чужі знання на досягнення певної мети, а також утримувати увагу аудиторії на собі.

В результаті проведеного дослідження ми виявили, що в умовах поліфонії педагогічних інновацій особливої значущості набувають зміни в діяльності педагогічних навчальних закладах, їх спроможність ситуативна реагувати на запити практиків і водночас зберігати свою місію щодо підвищення рівня підготовки, формування рівня професійної компетентності. Це передбачає переорієнтацію форм та методів її організації на засадах гуманістичної педагогіки, яка відповідає особливостям сучасної соціокультурної ситуації і завданням оновлення системи полікультурної освіти [1]. Таким чином, формування лідерських якостей сучасного фахівця: є: по-перше, розвиток комунікативних навичок та професійної компетентності; по-друге, формування адекватного образу себе, позбавлення упереджень; по-третє, вміння направляти свої і чужі знання на досягнення певної мети.

Дуже цікавими для філософів і науковців з психолого-педагогічної сфери, для колективів і керівників освітніх закладів ми вважаємо новітні досягнення з теоретичного і практичного вивчення взаємодії освіти (процесу навчання і виховання) з поза освітніми об'єктами і суб'єктами, впливу на результати навчання соціальних та інших умов, а також багатьох інших факторів [2, с. 487]. Коли йдеться про освіту, то зазвичай мається на увазі та

модель освіти, котра існує сьогодні. Насправді освіта – це не застигла конструкція, що базується на передачі інформації та загальновідомих фактів, а динамічний процес, котрий потребує філософського осмислення й абстрактного осягнення. Проте філософія освіти виконує набагато складнішу функцію, ніж оперувати тим, що вже є відомим і зрозумілим, вона розширює раціональні горизонти пізнання і трансформує свідомість індивіда, спонукаючи його до конструктивної перетворюючої діяльності. Отже, зрощує нових лідерів.

Також у межах єдиної педагогічної парадигми може працювати й освітній заклад у цілому (природно, що не збігання педагогічних парадигм окремого викладача й освітнього закладу, в якому він працює, є сильним конфліктогеном). Але часто колектив освітнього закладу не усвідомлює та не створює єдиної парадигми, не визнає її, якщо вона є керівним розпорядженням [1, с. 438]. Парадигмальна зміна цілей освіти визначає нове розуміння ролі викладача, як лідера ХХІ століття, його функцій, здібностей та цілей, які передбачають компетентність і майстерність, тобто особистісно-професійні якості, продуктивність освітнього процесу, стає засобом, підґрунтям і результатом між суб'єктивної взаємодії. Вчитель як лідер ХХІ століття, завжди повинен бути у дискурсі зі студентської молоддю. Але на жаль, масовий характер заходів не завжди дає можливість охопити і залучити до активної діяльності усіх присутніх. Крім того, диспут може оголити різні сторони істини, що нерідко трапляється в соціальній роботі, й учить більш глибокому розумінню суті соціальних проблем. Педагогу доводиться регулярно вступати в дискусії. За всієї емоційної насиченості основне в дискусії-це логічна обґрунтованість і



особиста переконаність учасників, що дасть можливість їм вплинути на своїх опонентів [3]. На нашу думку для лідера, це головніше всього.

Отже, розвиток освіти, пов'язаний з модернізацією процесу професійної підготовки майбутніх фахівців як лідерів ХХІ століття, шляхом стратегії випереджувального розвитку забезпечує: цілісне, системне оновлення, приведення у відповідність до тих змін, які здійснюються в політичному, економічному, екологічному, культурному, правовому просторі нашої держави, з урахуванням загальносвітових тенденцій.

Список літератури:

1. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмельюк, А. В. Семенова та ін.; За ред. З. Н. Курлянд. – 3-тє вид., перероб. І доп. – К.: Знання, 2007. – 495с.
2. Філософія освіти : хрестоматія : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / уклад.: В. О. Огнев'юк, О. К. Кузьменко. – К. : Київ, ун-т ім. Б. Грінченко, 2014. – 508 с.
3. Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. – 2-ге вид., доп. І випр. - К.: МАУП, 2003. – 168с.

*Альохіна Наталія Вікторівна  
м. Харків, Україна*

*Національний фармацевтичний університет*  
**ТРЕНІНГ З ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ  
ГОТОВНОСТІ ДО ЛІДЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
МАЙБУТНІХ ФАРМАЦЕВТІВ**

У Належній практиці фармацевтичної освіти (Good Pharmacy Education Practice – GPEP) визначено такі функції сучасного фармацевта: комунікативні, лідерські та менеджерські навички, надання послуг високого рівня, здатність приймати обґрунтовані рішення, вміння та бажання вчитися продовж всього життя [2]. Тому одним із завдань вищої фармацевтичної школи є підготовка конкурентоспроможного, компетентного, відповідального фахівця з активною життєвою позицією, здатного надавати своєчасну та кваліфіковану фармацевтичну допомогу, підвищувати рівень професійних знань, приймати управлінські рішення, працювати в команді, проявляти ініціативу тощо. Реалізація цього завдання передбачає упровадження в освітній процес таких методів навчання, які створюють умови для моделювання майбутньої професійної діяльності, відтворюють ситуації комунікативної взаємодії, у ході чого здійснюється формування і розвиток професійно важливих якостей, у тому числі й лідерських.

Студентський вік є сенситивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей. У цей віковий період лідерська діяльність виступає як можливість грамотної самореалізації [1], але існує необхідність цілеспрямованого впливу з боку викладачів ЗВО на актуалізацію лідерського потенціалу студентів.

Саме з метою підвищення рівня психологічної готовності до реалізації лідерської діяльності студентів спеціальності 226 Фармація, промислова фармація на кафедрі педагогіки і психології у якості заходу з виховної роботи проводиться соціально-психологічний тренінг «Розвиток лідерського потенціалу». Тренінг розроблено з урахуванням структури лідерської діяльності, він містить три блоки: перший блок «Формування мотиваційно-ціннісної компоненти» спрямований на усвідомлення цінності власного «Я» та власної активної позиції, розвитку позитивного ставлення до себе, формування мотивів щодо особистісних змін та прагнення до саморозвитку; другий блок «Формування діяльнісної компоненти» сприяє поглибленню знань щодо особистісного потенціалу та розвитку міжособистісних відносин, розвитку навичок ефективної взаємодії та впливу на інших, вдосконаленню вмінь планувати власну діяльність та керувати діяльністю інших; третій блок «Формування оціночної (рефлексивної) компоненти» має на меті тренування вмінь і навичок оцінювати свої позитивні та негативні сторони, власні здібності і можливості, результати своєї діяльності тощо, а також вміння прийняти оцінку інших. Головними методологічними прийомами у зазначеній тренінговій програмі є рольові ігри, ситуаційні вправи, групова дискусія, метод проектів тощо.

Отже, застосування тренінгових технологій у підготовці майбутніх фахівців фармації дозволяє викладачеві допомогти студентам усвідомити власні лідерські потреби, організувати лідерську діяльність та спрямувати лідерську активність особистості, навчитися надавати зворотній зв'язок та приймати його задля

формування себе як лідера, відпрацювати навички лідерської діяльності.

Список літератури:

1. Первитская А.М. Формирование лидерской деятельности в юношеском возрасте : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Екатеринбург, 2007. 27 с.

2. Fip statement of policy on Good Pharmacy Education Practice. Vienna, 2000. URL: <https://www.fip.org/file/1518> (дата звернення 10.09.2019).

*Костира Ірина Валентинівна,  
Анохіна Анастасія Олександрівна  
м.Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

### **ВИКОРИСТАННЯ ЕФЕКТУ СОЦІАЛЬНОЇ ФАСИЛІТАЦІЇ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

На сучасному етапі розвитку нашої країни набуває актуальності організація процесів і простору для створення загального розуміння або прийняття групового рішення за допомогою фасилітації. Відомо, що присутність інших людей може помітно впливати на індивідуальну поведінку і цей вплив проявляється по-різному. Так, іноді люди справляються зі своїми завданнями краще саме в присутності інших, а не на самоті. Психологічний словнік дає такі визначення: «Фасилітації - акт (дія, вчинок), в результаті якого поліпшується, полегшується перебіг будь-якого процесу, усуваються труднощі, що виникли на його шляху»; «Соціальна фасилітація – явище підвищення

продуктивності і якості діяльності людини поруч з іншими людьми, що займаються тією ж справою»[1, с.454].

Є кілька точок зору на те, чому присутність інших людей мотивує нас. Перше пояснення, полягає в тому, що всім тваринам (в тому числі і людині) генетично властива схильність збуджуватись в присутності інших представників свого власного виду. Це відбувається тому, що тварини протягом свого життя отримують більшу частину винагород і покарань саме від представників свого виду, і завдяки процесу еволюції сформувалася вроджена реакція збудження на просте - присутність інших представників свого виду. Виходячи з іншої точки зору, присутні мотивують нас, оскільки нам властива заклопотаність тим, щоб добре виглядати в очах інших. Цей ефект, відомий як «передчуття оцінки». Мова йде не про то, що інші оцінюють якість нашої діяльності, і наше бажання справити хороше враження на них. При вирішенні простих завдань усвідомлення того, що нас оцінюють, може спонукати нас до великих зусиль. Але при завданнях складних, коли нами володіє боязнь провалу, тиск можливої оцінки може бути пагубним. Ще один погляд на дану проблему полягає в тому, що присутність інших людей відволікає людину. При легких завданнях, які не потребують повної уваги, ми можемо компенсувати це відволікання, концентруючись на завданні і докладаючи більше зусиль. У підсумку ми дійсно діємо краще. Уперше ефект фасилітації був зафіксований і описаний ще наприкінці ХІХ століття. Далі дослідження були продовжені такими вченими, як Р.Зайрець, Н. Триплет, Е. Катрелл, Л. Ланге, Ф. Олпорт та ін. В результаті наукових пошуків було встановлено, що на підвищення ефективності діяльності особистості впливає не тільки механічна

присутність кого-небудь поруч із вихованцем, а й форма оцінювання діяльності. Причому не кінцевого результату, а самого процесу [2].

Фасилітація, на відміну від простого управління, не виходить за межі самоорганізації керованої системи. Якщо при традиційних формах управління (наприклад, групою) суб'єкт сприяє виконанню власних інструкцій та розпоряджень, то при фасилітації суб'єкт повинен комбінувати в собі функції керівника і, насамперед, лідера групи.

Ми погоджуємося з Т. Гурою, що фасилітація сприяє розвитку лідерських якостей у студентів, при цьому фасилітація визначається як процес надання лідером допомоги групі у виконанні завдання, вирішенні проблеми або досягненні угоди до взаємного задоволення учасників виробничого процесу. Цей процес дозволяє ефективно організувати обговорення складної проблеми або спірної ситуації і без втрат часу виконати всі пункти порядку зборів чи нарад, що сприяє розвитку організаторських здібностей, відповідальності, які вкрай необхідні сучасному лідеру. Процес фасилітації спричиняє підвищення ефективності групової роботи, залученості та зацікавленості учасників, розкриття їхнього лідерського потенціалу [2].

На думку Т. Манна фасилітатор повинен вміти: направляти і структурувати дискусію в потрібне русло; відбирати дійсно вдалі рішення групи; брати на себе ризик, виходити самому і виводити учасників фасилітації із зони комфорту; працювати з різного роду групами; орієнтуватися у всіх форматах бесід і зустрічей; поєднувати різні інструменти і техніки в процесі роботи з групою; швидко реагувати на зміну обстановки, труднощі учасників

– і швидко їх долати; протистояти стресу; відкриватися людям, мотивувати їх на особистісні зміни [3].

На нашу думку, основними факторами соціальної фасилітації є яскраво виражені прагнення створити про себе позитивне враження, отримати схвалення з боку суспільства. Кожній людині в тій чи іншій мірі потрібно бути поміченою і почутою суспільством. Ніхто не прагне жити настільки незалежно, щоб його не торкалися ніякі соціальні установки і стереотипи. Ми більше схильні прислухатися до думки більшості і робити з цього власні висновки.

Таким чином, в контексті формування лідерських якостей для майбутніх психологів буде важливим досвід перебування у фасилітативному середовищі. Але більшого ефекту в цьому напрямі для майбутніх психологів будуть мати самостійні спроби створення фасилітативного середовища і придбання при цьому навичок ефективного управління груповою комунікацією.

Список літератури:

1. Немов Р.С. Психологический словарь / Р.С. Немов. – М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 560 с.

2. Гура Т. В. Педагогічна фасилітація - механізм розвитку лідерського потенціалу студентів в умовах технічного університету / Т. В. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2014. – № 3. – С. 32-44.

3. Mann T. Facilitation: Key Techniques for Effective Group Work. – Resource Production, 2007.

УДК 378:37.032

*Бенгард Олександр Олегович,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна  
м. Харків Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
МАЙБУТНІХ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ  
ЕЛЕКТРОМЕХАНІКІВ НА ЗАСАДАХ ДУАЛЬНОЇ  
СИСТЕМИ НАВЧАННЯ В УМОВАХ ХАРКІВСЬКОГО  
КОМП'ЮТЕРНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ  
НТУ «ХПІ»**

Одвічна біда спочатку радянського, а пізніше Української освіти - прірва між теорією (їй щедро набиваються юні голови) і реальністю (з нею молодь неминуче стикається після отримання диплому. Ліквідувати розрив між теорією і практикою доводиться підприємству, для якого забезпеченість кваліфікованими кадрами - питання життя і смерті. Кожен вирішує це питання по-своєму. Десять до новачків прикріплюють наставників, вводять в посаду, десять розробляють і впроваджують програми навчання і адаптації. І в результаті через пару-трійку років отримують готового до роботи фахівця який відмінно знає виробництво. Чи не забагато зусиль - спочатку кілька років вчити, а потім майже стільки ж доучувати і переучувати? Чи не можна якимось ефективніше і швидше? [1].

Виявляється, можна. Дуальна система дозволяє вирішити ці дві проблеми, тобто поєднати в навчальному процесі теоретичну, і практичну підготовку. При такому



підході учні одночасно з навчанням освоюють обрану професію безпосередньо на виробництві, тобто вчаться відразу в двох місцях: 1-2 дня в тиждень в освітній установі, інші час - на підприємстві.

Метою доповіді є розгляд актуальних питань щодо застосування дуальної системи навчання у фаховій підготовці молодших спеціалістів в умовах Харківського комп'ютерно-технологічного коледжу НТУ «ХПІ».

Теорія і практика підготовки сучасних фахівців та власний досвід у цьому питанні свідчить, що питання підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців технічного профілю не втрачають своєї актуальності відповідно до ускладнення змісту професійної діяльності і відповідно зростаючих вимог до таких фахівців технічних напрямів [1,2].

Водночас підвищуються вимоги до пошуку і запровадження шляхів випереджаючої підготовки сучасних фахівців, серед яких [1]:

- максимальне запровадження у навчанні елементів практичної діяльності;
- запровадження, розповсюдження та розвиток змішаної форми навчання (наприклад, поєднання очного формату та дистанційної освіти на підставі ІКТ);
- проведення викладачем перспективних наукових досліджень прикладної спрямованості та включення їх результатів в зміст навчальних дисциплін;
- моніторинг, знайомство, оцінка та адаптація провідного закордонного досвіду, існуючих освітніх тенденцій та своєчасне формування готовності відповісти на них.

Так, МОН України [3] ще з 2015 року почало впроваджувати дуальну систему навчання у деяких

професійних навчальних закладах країни. Зазначимо, що з 2018/2019 навчального року в Харківському комп'ютерно-технологічному коледжі НТУ «ХПІ в якості пілотного проекту було застосовано дуальну систему навчання студентів спеціальності «Технічне обслуговування верстатів з числовим програмним забезпеченням».

Варто відзначити, що перші результати добре вразили викладачів спеціальних дисциплін, та занепокоїли викладачів гуманітарних та загальноосвітніх дисциплін. Проведені дослідження довели, що студенти добре засвоїли теорію з спеціальних предметів, та змогли її підкріпити практикою на виробництві. Підкріпленням цього факту є вищі оцінки з спеціальних предметів та гарні оцінки та відгуки з практики. В той же час оцінки з загальноосвітніх та гуманітарних дисциплін в кращому разі залишилися на середньому рівні, а в деяких випадках і знизилися.

Тож, підсумковуючи зазначимо, що під час виконання магістерської дипломної роботи, присвяченій формуванню предметних компетентностей у процесі фахової підготовки молодших спеціалістів електромеханіків засобами змішаного навчання в умовах Харківському комп'ютерно-технологічний коледжу НТУ «ХПІ, буде: акцентовано на доцільності сформульованої теми; визначено її актуальність через вирішення низки суперечностей як на рівні вимог, що висувуються до фахівців; суперечностей на рівні методичного забезпечення такої підготовки (умов, змісту, форм і методів підготовки фахівців); буде розроблено та експериментально перевірено дієвість методики формування предметних компетентностей; виявлено особливості застосування дуальної системи у процесі фахової підготовки, визначено її переваги та умови.

Список літератури:

1. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія/ за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова.- Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с.

2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. – [Електронний ресурс]: (проект). - Режим доступу до ресурсу: <http://guonkh.gov.ua/content/documents/16/1517/Attaches/>

3. Сайт МОН України [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/ua/news/250-zakladiv-profesijnoyi-osviti-vzhe-vprovadzhuyut-dualnu-osvitu-yihni-uchni-navchayutsya-yak-u-ptnz-tak-i-na-robochomu-misci-zastupnik-ministra-pavlo-hobzej>

*Бороненко Дар'я Віталіївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

**ГОТОВНІСТЬ ДО СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У  
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ-ЛІДЕРІВ**

В умовах інтеграції України в європейський освітній простір виникає потреба в належній взаємодії з соціальними групами, які у педагогіці займають важливе місце. Соціальні зв'язки зумовлюють спільну діяльність індивідів у конкретних спільнотах у конкретний час для досягнення конкретних цілей. Вони мають об'єктивний характер, оскільки їх диктують соціальні умови, в яких діють індивіди і які диктуються ними, а їхня сутність проявляється у змісті й характері цих дій. Як наслідок виникає необхідність у вивченні соціальної (педагогічної)

взаємодії як важливої складової професійно-педагогічної компетентності майбутніх педагогів-лідерів в процесі професійної підготовки в умовах реформування вищої школи.

Ідеї організації конструктивної педагогічної взаємодії у навчально-виховному процесі розкрито в працях відомих українських педагогів: Г. Ващенко, А. Макаренка, В. Сухомлинського; міжособистісний характер стосунків і комунікації розглядався у працях: Б. Ананьєва, І. Андреева, Л. Божовича, О. Киричука, Я. Коломінського, В. М'ясищева, М. Обозова, Л. Руденко та інших; професійної майстерності і власне професійної компетентності викладачів вищих навчальних закладів розкриваються в працях: В. Андрущенко, В. Бондаря, О. Дубасенюк, І. Зязюна, В. Кременя, С. Сисоєвої тощо;

Термін “взаємодія” складається з двох коренів – “взаємо” і “дія”. Взаємний, відповідно до визначення у словнику С. Ожегова, означає “обопільний, який стосується обох сторін”. Виходячи з цього, у педагогічній взаємодії передбачається участь різних сторін, але це зовсім не означає, що цих сторін може бути лише дві (як на це вказує визначення “обопільний”). Однак, кожна з наукових галузей в поняття “взаємодія” вносить свою специфіку, яка накладається на означене поняття. Наприклад, у педагогічній психології процес взаємодії розглядають як цілеспрямований взаємообмін та взаємозбагачення змістом діяльності, досвідом, емоціями, установками, різними позиціями. У психології поняття “взаємодія” трактують як процес впливу об’єктів один на одного, що визначає їхню взаємозумовленість і зв’язок. Крім того, вона є способом реалізації спільної діяльності, що має соціальний характер. Науковці, дослідники розглядають різні аспекти

педагогічної взаємодії: педагогіка взаємодії (А. Белкін, І. Зимова, Є. Коротаєва, А. Кравченко, М. Щевандрін); педагогіка підтримки (О. Газман, Н. Михайлова, С. Юсфін); мистецька педагогіка (О. Рудницька); театральна педагогіка (К. Станіславський, І. Зязюн). Педагогічна взаємодія є важливою складовою навчального процесу, і обійтися без її вивчення для подальшого розвитку педагогічної теорії та практики неможливо. Тому перш за все виникає необхідність в уточненні поняття “педагогічна взаємодія”. Педагогічний словник термін *педагогічна взаємодія* визначає як: 1) спеціально організовані контакти педагога з дитиною (тривалі або тимчасові), метою яких є зміни в поведінці, діяльності та відносинах дитини; 2) безпосередній або опосередкований вплив суб’єктів цього процесу один на одного, що породжує їх взаємну обумовленість і зв’язок, яка виступає як інтегруючий фактор педагогічного процесу та сприяє появі особистісних новоутворень у кожного з суб’єктів цього процесу. Ми погоджуємося з думкою І. Андрощук, що педагогічна взаємодія – узгоджена діяльність вчителя та учнів, спрямована на досягнення спільних освітніх цілей і результатів та вирішення важливих завдань [1]. Існує підхід, згідно з яким педагогічну взаємодію розглядають як систему синергетичної взаємодії суб’єктів навчального процесу, що розгортається на рівні різних діяльнісних підсистем і спрямована на навчання, освіту, виховання, розвиток, формування особистості. Взаємодія створюється вже самою освітньою ситуацією, оскільки із самого початку складається з двох взаємозумовлених форм діяльності: з яких одна – та, що навчає, бере участь у передаванні досвіду, накопиченого людством, а друга – та, що навчається, – спрямована на набуття суспільного досвіду,

на трансформацію його в особистий здобуток учня.

Таким чином, педагогічна взаємодія важлива складова професійно-педагогічної компетентності майбутнього педагога-лідера становить суть навчального процесу, і обійтися без її вивчення для подальшого розвитку педагогічної теорії та практики неможливо. Враховуючи сучасний стан підготовки фахівців, робимо висновок про необхідність подальших досліджень щодо визначення та обґрунтування педагогічних умов формування готовності майбутніх викладачів до соціальної взаємодії у професійній діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Андрощук І.В. Взаємодія як педагогічна категорія. / І.В. Андрощук // Педагогічний дискурс. – 2013 – Вип. 14. – С. 15-19. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk\\_2013\\_14\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2013_14_5)
2. Маркова А.К. Психология труда учителя: книга для учителей. / А.К Маркова., – М. 1993. – 192 с.
3. Семиченко В.А. Психология педагогической деятельности: навч. посіб. / В.А.Семиченко. — К.: Вища шк., 2004. — 335 с.

*Горбач Ігор Олександрович  
м. Кам'янське, Україна*

## **ОСОБИСТІСНО-РЕФЛЕКСИВНИЙ КОМПОНЕНТ, ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Виходячи з реалій теперішнього часу соціально-економічних та соціально-політичних відносин в Україні, вимоги суспільства щодо рівня підготовки та якості й результативності професійної діяльності фахівців державних служб та відомств з усіх напрямків. Особлива увага при цьому приділяється силовим та правоохоронним блокам державних органів виконавчої влади, не залишилася поза увагою й пенітенціарна система України. Державна кримінально-виконавча служба України являється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань [1]. Також, Державна кримінально-виконавча служба України, виконує пенітенціарну функцію, тобто виправлення та ресоціалізацію засуджених.

Реалізація державної політики у сфері виконання покарань помилково буде вважати, як саме безпосередньо виконання покарань, Д.Ягунов вважає таке ставлення до функцій Державної кримінально-виконавчої служби України занадто спрощеним та стверджує, що в умовах сьогодення кожен керівник пенітенціарної установи має бути управлінцем високого класу [2]. Сутність професійної діяльності та у мови в яких вона має бути реалізована, персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України, досить специфічні, які в свою чергу вимагають від

пенітенціаріїв не тільки високого рівня професійної компетентності і постійного його підвищення, але й професійно необхідних психологічних якостей, порядності, громадянської зрілості та моральної самосвідомості.

Випускники профільних закладів вищої освіти Державної кримінально-виконавчої служби України, за напрямком підготовки правоохоронної діяльності, в органах, установах та закладах кримінально-виконавчої служби здійснюють управлінську діяльність у рамках функціональних обов'язків за посадою. Якісне та своєчасне виконання поставлених завдань підпорядкованим підрозділом, морально-психологічний клімат у колективі безпосередньо залежать від керівника. Безперечно лідерська позиція будь-якого керівника безпосередньо позитивно впливатиме на результативність роботи підлеглих. Враховуючи особливості професійної діяльності пенітенціаріїв, майбутні фахівці правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України повинні мати не тільки формальне, відповідно до посадових обов'язків, але й неформальне лідерство у підрозділі.

В умовах активної євроінтеграції нашої держави підвищилися вимоги до рівня сформованості професійної компетентності майбутнього фахівця пенітенціарної системи України, а саме його науково-практичний світогляд, розуміння необхідності реорганізації суспільних відносин та громадського життя загалом, морально-психологічна стійкість, психолого-педагогічна та фахова підготовка, гуманність відповідно до сучасних вимог європейського світогляду. Відповідно для забезпечення необхідного рівня лідерського потенціалу майбутніх фахівців правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України, вкрай важливим є формування компонентів



особистісно-рефлексивного компоненту, а саме знання самого себе, рефлексія своїх лідерських здібностей і якостей, самооцінка; самоефективність, здатність до самовдосконалення; активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору і вміння посміятися над собою, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення, високий коефіцієнт оригінальності (ОQ), високий коефіцієнт духовного інтелекту (SQ), високий коефіцієнт життєвої енергії (VQ) [3].

Отже, формування особистісно-рефлексивного компоненту як структурного елементу лідерського потенціалу майбутніх фахівців правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України, матиме позитивний вплив виховного характеру та забезпечить належний рівень підготовки керівника-лідера.

Список літератури:

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України [Електронний ресурс]: за станом на 1 січня 2017 р. / Верховна Рада України //Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15/page>. - Назва з титул. екрану.

2. Ягунов Д.В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування: монографія / Д.В. Ягунов; Державна пенітенціарна служба України. – 4-те вид., перероб. та доп. – О.: Фенікс, 2011 – 446 с.

3. «Лідерський потенціал майбутніх фахівців державної кримінально-виконавчої служби України» Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХП», 2019. –

№ 3.

4. Романовський О.Г. Педагогіка успіху: підручник / О.Г.Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Харків: НТУ «ХПІ», 2011. – 368 с.

*Грень Лариса Миколаївна,  
Лола Наталія Миколаївна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
Комп'ютерно-технологічний коледж  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»*

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ В УМОВАХ ВИЩОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ І-ІІ РІВНЯ АКРЕДИТАЦІЇ**

Питання розкриття сутності лідерства, особливостей його прояву, реалізації лідерського потенціалу особистості, формування лідерських якостей студентів та стилів лідерської поведінки є предметом наукових пошуків вітчизняних дослідників І. Бега, Т. Гури, І. Зязюна, О. Нестулі, С. Калашнікової, О. Романовського, В. Стрельнікова, Б. Фурманця, З. Черваньової, В. Шаполової та інших. Заслужують на увагу дослідження зарубіжних вчених Г. Андрєєвої, Т. Бендас, В. Большакова, А. Уманського, Б. Паригіна, наукові роботи яких присвячено питанням виховання особистості, підготовки майбутнього спеціаліста в колективі, впливу динаміки групових процесів на розвиток організаторських і управлінських навичок особистості. Поняття модернізації лідерства як актуальної, інтегративно-нової соціально-психологічної концепції у сфері психолого-педагогічної теорії і практики у закладах

ЗВО, формування ціннісно-мотиваційної складової потенціалу лідера під час навчання у ЗВО, індивідуально-психологічні особливості особистості лідера і його роль у покращенні соціально-психологічного, морально-психологічного клімату в колективі стали предметом попередніх публікацій науковців кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна НТУ «ХПІ» [1, 2, 3].

Зміст виховної роботи у ЗВО, зокрема у *Харківському комп'ютерно-технологічному коледжі* НТУ «ХПІ», має бути спрямований на здобуття студентами виховного досвіду, який би забезпечував реалізацію інтересів держави, суспільства та особистості в громадянсько-національній, моральній, професійній, розумовій, трудовій, естетичній, екологічній та інших сферах суспільного життя, а також на розвиток когнітивного, емоційно-ціннісного, мотиваційно-вольового компонентів загальнолюдської культури особистості. Тому метою виховної роботи освітнього закладу є формування особистості майбутнього лідера, провідника національної ідеї на засадах демократизму і гуманізму, громадянськості.

У *Харківському комп'ютерно-технологічному коледжі* НТУ «ХПІ» велика увага надається урізноманітненню методів виховання, оптимальному їх поєднанню. Серед багатьох використовуваних методів впливу на почуття, свідомість, поведінку особливе значення надається методам самовиховання, самоосвіти, самооцінки, самовдосконалення тощо, оскільки забезпечити кардинальні перетворення суспільства, прогрес його розвитку може лише творчо мисляча, ініціативна, вільна, самостійна, громадсько активна особистість. Такою особистістю виступає майбутній фахівець-лідер, адже він є

кінцевим результатом у підготовці майбутнього молодшого спеціаліста, його професіоналізму, гуманізму, толерантності, відповідальності, здатності до самовдосконалення, творчого ставлення до справи тощо.

У вихованні студентської молоді коледжу використовуються різні форми роботи: безпосередньо навчальна, виробнича діяльність, участь у громадських справах. Завдання виховання не виносяться за рамки навчального процесу. Адміністрація освітнього закладу, педагогічний колектив розуміє дієвість і впливовість великого спектру форм діяльності, які сприяють формуванню особистості-лідера. Це навчальні заняття, практика, наукові гуртки, творчі студії, екскурсії, різноманітні форми і види суспільно корисної праці та ін.

Досягнення мети виховання можливе лише за умови комплексного підходу і залучення до цієї роботи всього педагогічного колективу вищих закладів освіти I-II рівня акредитації, адміністрації, органів студентського самоврядування та громадських об'єднань студентської молоді.

Проте, коледж, який є структурним підрозділом університету, має унікальну можливість використовувати досвід кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна НТУ «ХП» (завідувач кафедри доктор педагогічних наук, професор О. Романовський) з формування особистості лідера. Цей процес може здійснюватися шляхом участі студентів і викладачів коледжу у тренінгах Центру лідерства НТУ «ХП» (за окремими програмами і рівнями); у міжнародних науково-практичних конференціях «Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», «Психологічний інструментарій

розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», традиційним ініціатором яких є кафедра; участі студентів коледжу сумісно із студентами кафедри у виховних заходах на рівні коледжу, кафедри, факультету, університету; залученні викладачів коледжу до школи педагогічної майстерності з метою навчання та обміну досвідом.

Отже, формування майбутнього фахівця-лідера – процес складний, довготривалий, проте результативний: кінцевий освітній продукт зусиль педагогів – гармонійно розвинена особистість, харизматичний лідер, творець демократичного суспільства, гідний громадянин України.

Список літератури:

1. Грень Л.Н. Формирование ценностно-мотивационной составляющей потенциала лидера во время обучения в вузе / Л.Н. Грень // II Міжнародна науково-практична конференція «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 16-17.05.2017 р. НТУ «ХПІ».

2. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера: текст лекцій / О.Г. Романовський, Л.М. Грень, А.Є. Книш. – Х.: Вид-во «Підручник НТУ «ХПІ», 2015. – 132 с. – Англ. мовою.

3. Фурманец Б.И. Тезаурусы модернизации лидерства в условиях вуза: монография / Б.И. Фурманец, Л.Н. Грень. – Х.: Видавництво Іванченка І. С. – 2018. – 168 с.

*Жукова Оксана Анатоліївна,  
Андреев Тимур Юрійович.  
м. Харків, Україна*

*Харківський національний університет  
імені В. Н. Каразіна*

**ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЗАПОРУКА  
УСПІШНОГО ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ  
ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

Лідерство є найважливішим компонентом системи процесів соціального управління. Цей феномен відіграє ключову роль в життєдіяльності як окремих індивідів, так і соціуму та держави в цілому. У зв'язку з цим питання формування й розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої професійної освіти є актуальним і своєчасним. Якість реалізації основних принципів, методів, методик та технологій, спрямованих на формування лідерських якостей, виступає в ролі певного індикатора системи рекрутування професійних кадрів в тій чи іншій галузі.

Лідерство можна розглядати в якості одного з головних факторів подолання кризового стану сучасної вітчизняної економіки, а також системи освіти, бо основними суб'єктами організаційних змін є керівники-лідери – носії нової корпоративної культури, яким притаманні наступні вміння та якості: ефективно маневрувати ресурсами, бути орієнтованими на цілеспрямований пошук неординарних стратегій розвитку, залучати до вирішення звичайних проблем нові методи та форми роботи, переміщувати ресурси та людський капітал у більш продуктивні галузі та сфери діяльності. Отже, перед сучасними закладами вищої освіти постає проблема

підготовки лідера-стратега, діяльність якого орієнтована на максимально далеку перспективу.

З огляду на зазначене, психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей у майбутніх фахівців є одним з ефективних засобів, що допомагають вибудовувати систему міжособистісних та професійних відносин у соціумі [1], бо формують: активну життєву позицію здобувачів освіти, базою якої є мотивація й ініціатива; впевненість у власних силах та можливостях; готовність до ризику; гнучкість у прийнятті рішень; комунікабельність та здатність встановлювати й підтримувати дружні стосунки із представниками колективу; послідовність у діях та надійність у переконаннях.

Згідно з основними положеннями лідерства, представленими у працях сучасних науковців [2; 3; 4; 5], основу побудови психолого-педагогічних технологій складають два принципи: «суб'єктно-об'єктний» і «суб'єктно-суб'єктний».

Відповідно до першого принципу, діяльність особистості, на яку здійснюється певний вплив, розглядається під кутом застосування методів, що використовуються для досягнення поставленої мети: вони можуть варіюватися й набувати характеру маніпулятивності. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне навести низку методів маніпуляції, що є підґрунтям та певним орієнтиром для рекрутування лідерів у площині даної технології. Це використання навіювання, аналіз тлумачень неоднозначної ситуації, метод фрагментації, метод багаторазових повторів тощо. Всі вищезазначені методи лідер має гармонійно використовувати у межах різноманітних технік маніпулювання.

Відповідно до другого принципу технологія вибудовується на гуманістичних ідеях. Вона орієнтована на процес формування відповідного середовища для розкриття внутрішнього потенціалу особистості з подальшою її орієнтацією на досягнення високого рівня особистісно-професійного зростання. Ця технологія має акмеологічний характер і заснована на принципах акумуляції, інтеграції, гнучкості, мобільності, варіативності, адекватності рішень, що приймаються особистістю-лідером.

Серед акмеологічних технологій розвитку лідерських здібностей можна виокремити наступні: групові методи активного навчання (наприклад, рольові та ділові ігри, аналіз проблемних ситуацій, мозковий штурм), рефлексивні практики, саморегулятивні технології, коучинг. Підґрунтям їх застосування є особистісно орієнтовані техніки та методики. В цілому, акмеологічні технології використовуються для розвитку лідерських здібностей на всіх рівнях: здібностей, суджень, поведінки, оточення, ідентичності та місій.

Одним з основних завдань лідера є вміння компіювати й знаходити підхід до людей з домінацією різних типів інтелекту (соціального, емоційного або ж академічного). У зв'язку із зазначеним, орієнтація на вибір конкретної технології генерації (формування і розвитку) лідерських якостей у здобувачів вищої професійної освіти залежить від схильності особистості до того чи іншого типу інтелекту.

Все вищезазначене дозволяє зробити висновок про те, що доцільність вибору тієї чи іншої технології формування лідерських якостей, їх варіації та синтез визначають особистісні психологічні особливості кожного конкретно взятого індивіда та сформованість компонентів



психологічної структури якостей лідера, до складу яких належать: мотиваційний; емоційно-вольовий; організаційно-комунікативний; мисленнєвий.

Список літератури

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. Москва: Изд-во МГУ, 1990. 239 с.

2. Зазыкин В. Г., Смирнов Е. Л. Психология и акмеология лидерства. Москва: Издательство «ЭЛИТ», 2010. 304 с.

3. Деркач А. А., Селезнева Е. В. Акмеология в вопросах и ответах. Учебное пособие. Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2007. 248 с.

4. Бендас Т. В. Психология лидерства. Санкт-Петербург: Издательский дом «Питер», 2009. 447 с.

5. Селезнева Е. В. Лидерство: учебник для бакалавров. Москва: Издательство «Юрайт», 2013. 429 с.

*Кайдалова Лідія Григорівна,  
Романовська Олена Олександрівна  
м. Харків, Україна*

*Національний фармацевтичний університет*  
**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У  
МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК  
ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Політичні, соціально-економічні, культурні трансформації, світові тенденції глобалізації й інтеграції, зміни світоглядної парадигми зумовили кардинальну

модернізацію системи освіти в Україні. Реалії сьогодення вимагають висококваліфікованого і конкурентноздатного педагога вищої школи, який повинен бути не просто транслятором знань, а представником інтелектуальної еліти, що задає темп розвитку освіти, науки і культури суспільства.

У процесі навчання в магістратурі у закладах вищої освіти (ЗВО) здійснюється підготовка майбутніх викладачів вищої школи до виконання педагогічної діяльності. На наш погляд, значення лідерських якостей викладача у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців та досягнення ними високого рівня професійних якостей є сьогодні актуальним для сучасного ЗВО. Тому, сучасний викладач повинен не тільки знати бездоганно свою дисципліну, але й вміти згуртувати здобувачів освіти, дати їм вектор розвитку, рухаючись разом з ними. Своїми вчинками, поведінкою викладач повинен бути прикладом для наслідування, лідером для своїх студентів. Викладач-лідер, це людина, яка повинна вміти виявляти найважливіші проблеми і сприяти роботі інших у знаходженні креативних рішень традиційних проблем. Слово «лідер» тлумачиться, як особа, яка є достатньо авторитетною, щоб управляти групою людей, це та особа - за якою люди сліднують, хто згуртовує людей до дії стосовно спільної мети. Лідер – це людина, яка не тільки може бути прикладом для інших, але й та, яка не стоїть на місці у власному саморозвитку, постійно рухається вперед.

Відповідно до законодавчих освітніх документів професійна підготовка викладача вищої школи повинна здійснюватись на основі компетентнісного підходу з обґрунтуванням відповідних цілей та завдань. Це передбачає оновлення змісту, форм, методів та технологій

навчання, координацію освітньої діяльності, адаптацію викладача ЗВО до сучасних умов діяльності та його готовність до розв'язання професійних проблем та завдань.

Однією із сучасних освітніх технологій, що поступово досліджується та реалізовується в освітньому процесі є тренінгова технологія. Тренінгові технології з їхніми унікальними можливостями мотивувати, стимулювати, створювати ситуації успіху, забезпечувати особистісне та професійне зростання, формування та розвиток необхідних якостей, застосовувати інтерактивні методи та поєднувати форми колективної, групової та індивідуальної роботи, стають сьогодні одними з провідних технологій навчання у вищій медичній та фармацевтичній освіті.

Встановлено, що в умовах тренінгових технологій створюються сприятливі умови для розвитку лідерських якостей особистості, для вивчення на практиці закономірностей і механізмів соціального впливу, для оволодіння лідерськими вміннями.

Сучасні тенденції у вищій освіті вимагають впровадження сучасних освітніх технологій, зокрема тренінгових, які спрямовуються на забезпечення умов для становлення та розвитку майбутніх викладачів вищої школи.

Список використаних джерел:

1. Мараховська Н. В. Тренінг як один зі способів виявлення та розвитку лідерських якостей у педагогів вищої школи // Н. В. Мараховська // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Сер. Педагогіка та психологія: зб. наук. пр. – Чернівці: Чернів. нац.ун-т ім. Ю. Федьковича, 2005. – Вип. 244. – С. 97-103.

2. Кайдалова Л.Г., Альохіна Н.В., Шварп Н.В. Тренінгові технології у підготовці фахівців охорони

здоров'я/ Л.Г. Кайдалова, Н.В. Альохіна, Н.В.Шварп // Збірник наукових статей. Матеріали III міжн. наук. прак. конф. Україна, Харків, 7-8 червня 2017 р. С.46-50.

3. Куриця А.І., Куриця Д.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів/ Куриця А.І., Куриця Д.І. // Проблеми сучасної психології. 2014. – Вип. 26 – С. 353-363.

4. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис.канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.О. Семченко. – Х., 2005. - 215 с.

*Колісник Олександр Олександрович,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна  
м. Харків, Україна*

*Харківський комп'ютерно-технологічний коледж  
НТУ«ХПІ»*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

**ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНІ  
ТЕХНОЛОГІЇ, ЯК ЗАСІБ АКТИВІЗАЦІЇ  
НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
СТУДЕНТІВ**

Основною характеристикою Світу є рух, зміна, розвиток, а головним змістом життя й фундаментальним засобом існування людини є її розвиток, який повно й інтенсивно спостерігається у студентському віці. Розвиток студента як соціально-особистісний феномен здійснюється перш за все у навчанні, тому основне суспільне й індивідуальне життя молодшої людини сконцентроване у сфері освіти. Освітній заклад, виконуючи соціальне

замовлення суспільства, як стверджував Дж. Дьюї, «може створити в проєкті такий тип суспільства, який нам хотілося б мати». Індивідуальні можливості особистості є одним із базових психологічних ресурсів, що лежить в основі самодостатньої, ініціативної і продуктивної життєдіяльності. Світ, в якому живе людина, стає складним і суперечливим. Щоб виробити розумну стратегію власного життя в цьому світі, необхідно мати досить високий інтелектуальний і творчий потенціал, високий професіоналізм, тому одним з найважливіших завдань вищої школи є особистісний і професійний розвиток студентів.

Для сучасного викладача знання сучасних інформаційних технологій та впровадження їх у практику, відкриває нові можливості, а саме можливість налагодити повне взаєморозуміння поміж студентами. Постійне акумулювання нової інформації надає змогу не уникати сміливих ідей, рішень, а головне – “тримати руку” на пульсі життя студентів. Це дає змогу створити сучасні умови для навчання, що надає підтримку викладачу у його починаннях.

Використання мобільних пристроїв та програм у навчальному процесі стає поширеною практикою в педагогічній спільноті та створює передумови для революційних змін в сфері освіти, що передбачають ефективне застосування порівняно нових засобів навчання – мобільних пристроїв та побудову нового типу навчання – мобільного, основним гаслом якого є «навчання будь-де та будь-коли». Мобільні технології не тільки сприяють появі нового типу навчання, але й забезпечують можливість організації педагогічної взаємодії учасників навчального процесу, адже мобільні пристрої давно зарекомендували

себе як ефективні засоби зв'язку, особливо з використанням відповідного мобільного програмного забезпечення. Тому особливої актуальності набуває пошук нових методик організації педагогічної взаємодії засобами мобільних технологій.

Використання мобільних технологій дає змогу проводити інноваційні заняття з використанням нових форм організації навчальної діяльності. Аналіз науково-методичної літератури та власний досвід організації мобільного навчання показав, що за допомогою мобільних месенджерів можна організувати різні види навчальної діяльності, які дають змогу сформувати комунікативні компетентності майбутнього фахівця. Важливим аспектом використання мобільних месенджерів в навчальній діяльності є їх доступність, безкоштовність, зручність використання, швидкий обмін повідомленнями в будь-який час і в будь-якому місці. Модель взаємодії викладача зі студентом стає для фахівця прототипом взаємовідносин, що будуть відбуватись у процесі майбутньої професійної діяльності. Використання мобільних технологій у процесі навчальної діяльності не є і не стане панацеєю, проте мобільний пристрій є потужним інструментом навчання, про який часто забувають поряд з іншими засобами навчання.

Педагогічною метою використання інформаційних технологій навчання є насамперед розвиток особистості студента, підготовка до самостійної продуктивної діяльності в умовах інформаційного суспільства, що передбачає (крім передачі інформації і закладених у ній знань): інтелектуальний розвиток (конструктивне, алгоритмічне мислення) завдяки особливостям спілкування з комп'ютером; креативний розвиток (творче мислення) за

рахунок зменшення частки репродуктивної діяльності; розвиток комунікативних здібностей на основі виконання спільних проєктів; професійний розвиток (формування умінь приймати оптимальні професіональні рішення у складних ситуаціях під час комп'ютерних ділових ігор і роботи з програмами-тренажерами); розвиток навичок дослідницької діяльності (при роботі з моделюючими програмами й інтелектуальними навчальними системами); формування інформаційної культури, умінь здійснювати обробку інформації (при використанні текстових, графічних і табличних редакторів, локальних і мережних баз даних).

Безперечно, що в умовах інформатизації сучасного суспільства педагогічною метою використання інформаційних технологій навчання є реалізація соціального замовлення – підготовка фахівців в галузі інформаційних технологій; підготовка студентів засобами цих технологій до самостійної пізнавальної діяльності.

Список літератури:

1. Современные образовательные технологии: учеб. пос. / под ред. акад. РАО Н.В. Бордовской. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 432 с.

2. Триус Ю.В. Інноваційні технології навчання у вищій освіті [Електронний ресурс] / Ю.В. Триус; Черкаський державний технологічний університет // X Міжвузівська школасемінар «Сучасні педагогічні технології в освіті». – Харків, 31.01–02.02.2012. – 52 с. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/kvntkf/tryus-innovacai-iktvnz>.

*Комишан Анатолій Іванович,  
Власенко Кристина Олегівна  
м. Харків, Україна*

*Харківський національний університет  
імені В.Н. Каразіна*

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНИХ СФЕР**

В умовах трансформації українського суспільства, від кожного вимагається активність, вміння актуалізувати свої здібності та реалізувати себе як особистість у різних сферах діяльності. Особлива увага приділяється питанню становлення та розвитку лідерських якостей особистості в ході освітнього процесу. У зв'язку з цим зростають вимоги до психологічних та педагогічних науки, які мають допомогти кожному члену соціуму правильно визначати життєві орієнтири, реалізувати свій особистісний потенціал, ефективно долати труднощі особистісного становлення та розвитку.

У фахівців соціальних сфер формування лідерських якостей є одним із ключових завдань. Адже хто такий лідер? Лідер – це той, хто веде; перший, що йде попереду, завжди перемагає. Член групи, всі учасники якої визнають його керівництво, покладаються на нього в прийнятті серйозних рішень і вирішенні важливих проблем. Лідерство – це вибір, а не посада. У вікіпедії лідерська поведінка характеризується такою поведінкою, як: ініціативність у ситуаціях міжособистісної взаємодії; пристосовність до загального миттєвого настрою; відсутність жорсткого планування, любов до імпровізації; чутливість до проблем членів групи, особливу увагу до слабких; звернення за допомогою до обставин, тобто



вміння використовувати для своїх цілей виникають у процесі взаємодії ситуативні моменти. [1]

Всі ці аспекти повинні характеризувати фахівця із соціальних сфер, бо саме ця людина зазичай вирішує проблеми інших людей, бере на себе ініціативу вести тих, хто не взмозі «йти» самостійно, це людина, яка приділяє особливу увагу слабким і має надзвичайно розвинуту функцію адаптації.

Завдяки педагогічним аспектам, процес виховання лідерських якостей не є окремим напрямом виховної роботи, він органічно інтегрується в загальну освітню систему. Ефективність формування лідерства залежить від того, наскільки він тривалий. Постійний розвиток якостей лідерства студентів означає поступове навчання, що має здійснюватися зі студентом протягом усього студентського життя в університеті та самостійна робота, у подальшому, молодого фахівця над собою.

Лідерська позиція особливо багато в чому залежить від знань, умінь, особистісних якостей соціального фахівця. Основними видами діяльності, які спрямовані на формування лідерських якостей в освітньому просторі, є: навчальна діяльність (індивідуальна, групова, колективна); виховна діяльність (дискусії, бесіди на відповідну тематику, участь у тренінгах, конкурсах, змаганнях, розігрування рольових ситуацій); дослідницько-пошукова діяльність (участь у конференціях, проектах, програмах); проєктивна діяльність (розроблення та захист індивідуальних і колективних проєктів, творчих справ); громадська діяльність (участь у роботі органів учнівського самоврядування тощо) [5, с. 113-114].

Лідерство є одним із найважливіших способів інтеграції особистості в систему суспільної діяльності та міжособистісних взаємовідносин. Як соціально-психологічний феномен він виникає в результаті взаємодії людини й

конкретних суспільнозумовлених обставин предметної діяльності. Це система соціально-психологічних явищ, яка пов'язана з виходом особистості в лідери і її відносинами із членами групи; відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі [4].

Психологічні аспекти концентрують свою увагу на внутрішньоособистісних моментах, які допомагають фахівцю соціальних сфер стати лідером, і ефективно вирішувати завдання, що виникають.

Для надання майбутнім фахівцям ґрунтовних знань щодо формування та розвитку лідерських якостей, в ХНУ ім. В.Н. Каразіна було введено спецкурс «Культура професійного спілкування». Метою спецкурсу є розвиток ініціативних навичок студентів, що в майбутньому допомогатимуть ефективно вирішувати поставленні завдання, мати змогу рішуче брати відповідальність за вчинки інших людей на себе та в цілому [3].

Таким чином, можемо сказати, що формування лідерських якостей фахівців соціальних сфер є одним з ключових завдань педагого-психологічної сфери будь-якого університету. Це обумовлюється тим, що саме завдяки таким навчальним дисциплінам майбутній фахівець матиме змогу ефективно вирішувати будь-які соціальні проблеми проявляючи лідерські якості.

### **Література:**

1. Вікіпедія. URL : Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки. (дата звернення: 3.09. 2019).

2. Красовська І.С. Психологічний супровід становлення лідерських якостей особистості під час навчально-виховного процесу. URL : <https://www.cuspu.edu.ua/ua/konferentsii-2016-2017-n-r/vseukrainska-naukovo-praktychna-internet-konferentsiia->

psykholohichni-umovy-standovlennia-osobystosti-u-suchasnomu-suspilstvi/prohrama/6215-psykholohichnyy-suprovid-standovlennya-liderskykh-yakostey-osobystosti-pid-chas-navchalno-vykhovnoho-protseesu

3. Комишан А.І., Власенко К.О. Формування компетентностей культури спілкування у майбутніх фахівців соціальних сфер. Проблеми та шляхи реалізації компетентнісного підходу в сучасній освіті : матеріали Міжнародної науково-методичної конференції, (11-12 квітня 2019 р.) / редкол.: Н. П. Крейдун та ін. – Х.: ФОП Бровін О.В., 2019. – С. 61-65.

4. Педагогічний словник / [за ред. Ярмаченка М. Д.]. Київ.: Педагогічна думка, 2001. 514 с.

5. Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей молоді. // Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки. 2013. № 7. С.110-115.

*Комишан Анатолій Іванович,  
Короп Анастасія Олегівна  
м. Харків, Україна*

*Харківський національний університет  
імені В.Н. Каразіна*

### **АКТУАЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Сучасні наукові дослідження щодо проблеми лідерства свідчать про те, що лідером може стати людина, яка наділена лідерськими якостями чи має лідерський потенціал, який може реалізуватись у відповідних ситуаціях [2]. Відродження незалежності України, створення нових політичних, соціально-економічних відносин у державі певним чином залежить від

активної життєвої позиції кожної людини та її готовності до участі у суспільно-корисній діяльності та в демократичному управлінні суспільством, бути дійсним творцем, господарем і лідером свого життя [1].

В сучасних умовах соціально-економічних змін в Україні актуалізується проблема процесу формування соціального лідерства у фахівців соціальної сфери, для оптимізації професійних характеристик яких необхідно усвідомлювати нагальні та майбутні потреби суспільства, враховувати міжнародний досвід соціальної роботи та загальносвітові трансформації.

Міжнародною федерацією соціальних працівників та Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи в липні 2014 р. ухвалене глобальне визначення соціальної роботи [3], яке полягає в тому, що «соціальна робота – це заснована на практиці професія та академічна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей», центральне місце в якій посідають принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності і поваги до різноманітності. Базуючись на теоріях соціальної роботи, соціальних і гуманітарних наук та місцевих знаннях соціальні працівники повинні вирішувати життєві проблеми та підвищувати добробут людей, що зумовлює актуальність проблеми формування соціального лідерства в цій сфері [4]. Тому, на сьогодні актуальною є потреба створення в умовах закладів вищої освіти в Україні «Школи SOCIAL лідерства – STUDENT», що передбачає використання інтерактивних форм роботи з майбутніми соціальними працівниками, спонукання до розвитку професійних знань та вмінь, формування критичного мислення, сприяння співпраці та об'єднанню молодих лідерів щодо прояву суспільних ініціатив.

Феномен лідерства настільки складний, що дати одне визначення, яке охарактеризувало б всю його багатогранність, досить складно. Стосовно професійної підготовки – лідерство виступає умовою розвитку лідерських якостей та розглядається як одне з основних завдань вищої школи щодо підготовки фахівців соціальної сфери, а саме – їх здатності бути ініціаторами та учасниками суспільних змін.

Лідерство в соціальній сфері розкриває широкі перспективи вивчення, які мають сприяти сучасним завданням професії соціального працівника – невизначена професійна ідентичність соціальної роботи; недостатня освіта і професійна підготовка соціальних працівників; дискримінація і влада. Вирішення цих проблем вимагає інтеграції і прийняття ідентичності соціальної роботи шляхом проведення досліджень з проблематики лідерства та практики соціальної справедливості [1].

Виходячи із завдань професійної підготовки компетентних фахівців соціальної сфери важливим, на нашу думку, є забезпечення умов формування соціального лідерства, що неможливо без розвитку лідерських якостей та потенціалу майбутніх соціальних працівників, акцентування уваги на удосконаленні умов професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до їх професійної діяльності, активної громадської позиції, вміння достойно презентувати себе та підтверджувати власну унікальність, здатності виконувати роль соціального лідера.

Фахівці соціальної сфери мають постійно працювати та навчатися для удосконалення своїх лідерських можливостей, перш за все тому, що соціальне лідерство все більш набуває бажаної соціальної та особистісної цінності і, як результат – зростає кількість різноманітних лідерських шкіл та лідерських програм, лідерство розвивається, оскільки розвиток

лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників сприяє формуванню ефективного соціального лідерства в Україні, що й забезпечує якісне оновленню соціальної сфери в державі.

### **Література:**

1. Бойко О.М. Професійна підготовка фахівців із соціальної роботи третього рівня вищої освіти у Великій Британії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04 / О.М. Бойко; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – К., 2017. – 20 с.

2. Комишан А.І., Короп А.О. Компетентнісний підхід щодо професійної підготовки майбутніх фахівців соціального забезпечення в Україні. Проблеми та шляхи реалізації компетентнісного підходу в сучасній освіті : матеріали Міжнародної науково-методичної конференції, (11-12 квітня 2019 р.) / редкол.: Н. П. Крейдун та ін. – Х.: ФОП Бровін О.В., 2019. – С. 65-68.

3. Савельчук І. Б. Компетентність майбутніх фахівців: методологія та досвід формування в умовах вищої школи. URL :

<http://www.enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/3989/1/Mischenko.pdf>. (дата звернення: 1.09. 2019).)

4. Семигіна Т.В. Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи / Т.В. Семигіна // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. – 2015. – № 1-2. – С. 6-11.

5. Ornellas A. The global social work definition: Ontology, implications and challenges [Electronic resource] / A.Ornellas, G.Spolander, L.Engelvrech // Journal of Social Work. – June 12, 2016. – Mode of access: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468017316654606>.

*Комишан Анатолій Іванович,  
Полічко Тетяна Владиславівна  
м. Харків, Україна*

*Харківський національний університет  
імені В.Н. Каразіна*

## **МЕТОД ПРОЕКТІВ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ**

В умовах сьогодення однією з важливих вимог до закладу вищої освіти (ЗВО) є створити умови для підготовки конкурентоспроможного, відповідального, компетентного фахівця – лідера з активною життєвою позицією, здатного приймати управлінські рішення у будь-яких сферах діяльності. Саме студентський вік найбільш підходить для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, розвиваються такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін.

Виходячи із зазначеного, процес розвитку лідерських якостей студентів має виступати як частина цілісного освітнього процесу ЗВО й базуватися на умовах, що забезпечують його ефективність, використовуючи різні види діяльності. Відтак, на нашу думку, більш активне впровадження в освітній процес ЗВО творчих, нестандартних, інноваційних методів, методик та технологій навчання має сприяти моделюванню майбутньої професійної діяльності, відтворенню ситуацій комунікативної взаємодії, у ході чого здійснюється формування і розвиток професійно важливих і особистісних якостей майбутнього фахівця, у тому числі й лідерських.

Аналіз психолого педагогічних джерел та наш досвід викладання та навчання свідчить про те, що інноваційні методи викладання забезпечують активність навчальної діяльності студентів, закладають основу для подальшого осмислення і розвитку фахових знань, застосування набутого досвіду на практиці. Упровадження методів, в основі яких лежить інтерактивна модель навчання, а саме методу проєктів, ігрового методу, тренінгів, впливає на формування навичок колективної взаємодії, командного духу, самостійності прийняття рішення, лідерських якостей, тощо [2-4 та ін.].

Зараз набуває поширення метод колективної групової діяльності – метод проєктів. За допомогою якого ефективно розвиваються уміння самостійно здобувати знання, аналізувати матеріал, критично мислити та висловлювати власну думку; творчо підходити до вирішення завдань, проявляти ініціативність і наполегливість при роботі в команді.

Такий метод використовується, наприклад, при викладанні та засвоєнні дисципліни «Основи педагогіки та методика виховної роботи» на філологічному факультеті у ХНУ імені В.Н. Каразіна. Студенти певної навчальної групи при розгляданні заданої теми поділяються на команди, які на основі засвоєного лекційного матеріалу та опрацьованих завдань самостійної роботи під час семінарських занять вирішують проблемні завдання чи ситуації та презентують результати своєї роботи у вигляді творчого проєкту іншим командам навчальної групи. Кожен студент з інших команд має можливість задати своє запитання до команди, яка презентує створений проєкт або до конкретного студента. Протягом створення проєкту НПП оцінюється активність і знання кожного члена групи.



Значна роль у цьому процесі належить саме НПП, який перш за все є організатором освітнього процесу. Необхідність надихнути студента, залучити його до творчої діяльності, повести за собою у цікавий світ наукових досліджень, є, на думку науковців, проявом лідерства, яке пов'язане перш за все з умінням гідно опановувати зміни та пристосовуватися до нових і часто складних ситуацій [1].

Реалізація методу проєктів створює передумови для формування аналітичного, творчого мислення, мотивує до самовдосконалення, самореалізації, розвитку особистісного потенціалу студентів, формуванню їх власної позиції та вміння обґрунтовувати і відстоювати свою думку, що є підґрунтям для формування та розвитку лідерських якостей майбутнього фахівця з вищою освітою.

Для визначення думки студентів щодо такого підходу до навчання ми провели опитування на третьому курсі філологічного факультету. У результаті 87 % опитаних сприймають і оцінюють його як такий, що сприяє формуванню необхідних компетентностей з точки зору практичної реалізації у майбутній професійній діяльності, розуміючи, що всі процеси взаємодії в командах є складовими формування особистості кожного.

### **Література:**

1. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів / Б. Р. Головешко // Сборники научных работ НТУ «ХПИ»: Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти №32 – Вестник НТУ «ХПИ», 2012. – С. 89-96.

2. Комишан А.І., Мацак Я.О. Діяльнісний підхід у підготовці майбутніх педагогів у контексті концепції «Нова українська школа». Проблеми та шляхи реалізації

компетентнісного підходу в сучасній освіті : матеріали Міжнародної науково-методичної конференції, (11-12 квітня 2019 р.) / редкол.: Н. П. Крейдун та ін. – Х.: ФОП Бровін О.В., 2019. – С. 69-73.

3. Семченко Н.О. Використання ідей В. Сухомлинського з питань формування лідерських якостей для виховання майбутніх учителів // Педагогіка та психологія: Зб. наук. пр. – Харків: 2004. – Вип. 25. – С. 51-57.

4. Романовский А. Г. Педагогика лидерства : монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень ; Нац. техн. ун-т «Харьков. политехн. ин-т». – Харьков : НТУ «ХПИ», 2018. – 496 с.

*Лутаєва Тетяна Василівна  
м. Харків, Україна*

*Харківський національний університет  
імені В. Н. Каразіна*

### **ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ- МІЖНАРОДНИКА**

У період сьогодення існує необхідність підготовки на базі закладів вищої освіти (ЗВО) творчої, ініціативної, активної особистості майбутнього фахівця, здатної до досягнення значущих результатів. Поставлені завдання актуалізують тему нашого дослідження.

У теорії та практиці педагогіки приділяється увага висвітленню підходів до формування лідерських якостей у фахівців. Нашу увагу привернули напрацювання таких дослідників як: Алфімов Д. В., Головешко Б. Р.,

Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Бондаренко В.В., Мельничук С. Ю. та ін.

Метою даних матеріалів є виокремлення важливих педагогічних умов формування лідерських якостей фахівця-міжнародника в освітньому просторі класичного університету.

Зауважимо, що компетентний фахівець-міжнародник має володіти системою психолого-педагогічних знань, які сприятимуть ефективності професійної діяльності; уміннями і навичками до колективного та індивідуального спілкування, здатністю інтегрувати та цілеспрямовувати колектив для успішного досягнення поставлених цілей. Відтак особистості фахівця-міжнародника мають бути притаманними лідерські якості, тобто сукупність індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей, які сприяють до прояву себе як еталону. Вивчення та аналіз спеціальної літератури дозволяє стверджувати, що формування лідерських якостей майбутнього фахівця на базі ЗВО передбачає наявність певних педагогічних умов. У контексті нашого дослідження педагогічні умови – це цілеспрямовано організоване викладачем педагогічне середовище, взаємозалежна сукупність заходів в освітньому процесі класичного університету, що забезпечує максимальний розвиток лідерських якостей особистості майбутнього фахівця-міжнародника.

У дослідженнях Б.Р. Голоवेशка, С.Ю. Мельничук виокремлено, теоретично обґрунтовано значущість упровадження інтерактивних технологій, забезпечення засвоєння майбутнім фахівцем системи інтегрованих, практично-орієнтованих знань щодо феномену лідерства на основі активізації пізнавальної діяльності студентів [3, с.

193; 4, с. 606]. Відтак, реалізуючи названі умови, важливо створювати партнерські відносини в системі «викладач-студент».

В освітньому просторі класичного університету, де за влучним висловлюванням академіка В. Бакірова «під одним дахом поєднані знання про всю цілісність буття» [1], накопичено досвід стосовно реалізації окреслених умов формування особистості майбутніх лідерів. Так, до переліку міжфакультетських дисциплін, що пропонуються майбутнім фахівцям-міжнародникам для вивчення за вибором, включені такі: «Корпоративна культура та лідерство», «Лідерство та управління командами» (пропонує економічний факультет); «Секрети успішного лідера: методи, практики, технології» (пропонує факультет психології).

На базі Харківського університету імені В. Н. Каразіна діє Каразінська школа лідерства. Школа була започаткована з метою реалізації «Програми розвитку лідерського потенціалу університетів України» Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України та Британської ради. Слід сказати, що студенти-міжнародники залучаються до участі в роботі означеної школи, поповнюючи кадровий резерв університету [4].

Для забезпечення ефективної особистісно орієнтованої взаємодії викладача та студента, формуванню педагогічної культури й готовності студентів як майбутніх викладачів до втілення інтерактивних технологій навчання, студентам-міжнародникам, які здобувають другий (магістерський) рівень вищої освіти, пропонується вивчати зміст обов'язкових дисциплін «Методика викладання у вищій школі», «Методика викладання фахових дисциплін у вищій школі». Також, процес організації роботи

Харківського відділення Федерації дебатів України на базі ХНУ імені В.Н. Каразіна передбачає залучення студентів (зокрема, майбутніх фахівців-міжнародників) до участі в навчальних тренінгах. Організація тренінгових занять забезпечує розвиток здатності до критичного мислення, формування комунікативної компетентності особистості, необхідних майбутньому лідеру [2].

Таким чином, вивчення теоретичного матеріалу з теми дослідження та аналіз досвіду організації освітнього процесу в ХНУ імені В.Н. Каразіна дозволяє виокремити важливі педагогічні умови формування лідерських якостей фахівця-міжнародника в освітньому просторі класичного університету. Серед них: підготовка студентів як майбутніх викладачів до втілення інтерактивних технологій навчання; упровадження до освітнього процесу обов'язкових та вибіркових дисциплін, що забезпечують формування лідерських якостей особистості

#### Список літератури

1. Бакіров В. С. Університет і суспільство : монографія. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 271 с.
2. Гончаренко М. Н., Лутаєва Т.В. Формування особистості компетентного фахівця засобом організації навчального тренінгу. Компетентнісний підхід в освіті та професійній діяльності : матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції (19-20 квітня 2018 р.). Х., 2018. С. 46.
3. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищому навчальному закладі: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2017. 294 с.

4. Мельничук С. Ю. Структурно-функціональна модель реалізації педагогічних умов професійної підготовки майбутніх фахівців міжнародних економічних відносин засобами навчальних тренінгів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2018. Вип. 1 (42). С. 150-154.

5. Каразінська школа бізнесу. URL : <https://www.univer.kharkov.ua/ua/general/projects/> (дата звернення: 1.09. 2019).

**УДК 378:37.032**

*Манєва Росіца Іліянова,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

**ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ЕЛЕКТРОННОГО  
НАВЧАННЯ  
В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ  
МАЙБУТНІХ ІТ-ФАХІВЦІВ**

Актуальність дослідження підтверджується тим, що провідні держави світу завжди надавали й надають освіті пріоритетного значення. Кожен розуміє, що майбутнє України значною мірою залежатиме від того, наскільки освіченою стане наша нація. Зростають процеси глобалізації в галузі вищої освіти, що сприяє виникненню перешкод для діяльності іноземних університетів, а також захисту існуючих державних університетів від закордонних конкурентів за освітній ринок у країні [1].

Одним з важливих напрямів у розвитку державної освіти є електронне навчання. Актуальність теми впровадження електронного навчання, особливо в ІТ-сфері полягає в тому, що попит на ІТ-фахівців невідпинно зростає і відповідно потрібно покращувати якість їх освіти та практичної підготовки. Електронне навчання є найбільш ефективним та зручним для реалізації поставленої мети (В.Ю.Биков, Р.С.Гуревич, В.М.Кухаренко, С.О.Сисоєва та інші дослідники).

Метою виступу вважаємо визначити основні аспекти застосування електронного навчання в процесі фахової підготовки майбутніх ІТ-фахівців

Тож, варто відзначити, що у сучасне життя міцно на правах легітимною освітньої стратегії увійшло електронне навчання. Англійський термін «e-learning» (скорочене від Electronic Learning є в даний час кращим для професійного співтовариства

Багато вчених у галузі освіти, як правило, використовують поняття «електронне навчання» та «дистанційне навчання» як взаємозамінні, визначаючи e-learning як нове покоління дистанційної освіти (В.Ю.Биков, Р.С.Гуревич, Т. В. Якушенко, В. А. Дрейвс, А. Арафех та ін.). Важливо зазначити, що дистанційне навчання може існувати без навчання в режимі онлайн і онлайн-навчання – не обов'язково дистанційне навчання [2].

Дослідниками Каталонського університету запропоновано розглядати e-learning як освітню парадигму. Вони визначають e-learning як «інноваційний підхід у навчанні, застосовуваний для того, щоб надати добре продуману інтерактивну середу навчання будь-якому студенту» [3].

Класифікація та короткий опис засобів електронного навчання.

У всьому різноманітті засобів організації електронного навчання можна виділити наступні групи: авторські програмні продукти (Authoring Packages); системи управління контентом (Content Management Systems - CMS); системи управління навчанням (Learning Management Systems - LMS); системи управління навчальним контентом (Learning Content Management Systems - LCMS).

Нам імпонує думка Романовського О.Г., про те що ІТ-освіта є каталізатором системи освіти. Дійсно, динаміка розвитку індустрії ІТ така, що вона дає імпульс подальшим напрямками розвитку ряду галузей знань, так чи інакше пов'язаних з освітою [4].

Індустрія ІТ сприяє структуризації «погано поставлених завдань», виділенню тієї її частини, яка може бути доручена комп'ютера. Процедура структуризації - завдання, яке лягає на плечі досвідчених фахівців високого рівня, які добре розуміють не тільки свою предметну область, а й можливості ІТ. Мабуть, на сьогоднішній день відсутність фахівців, здатних структурувати професійну задачу, - одна з найгостріших проблем, що гальмують використання і розвиток ІТ, в тому числі в освіті.

За рахунок гнучкості і здатності інтегрувати кращі приклади розвитку з різних областей ІТ-освіта може стати моделлю сучасного безперервної освіти: від шкільного до післявузівської та додаткової. Надійність і ефективність ІТ-засобів, кваліфікованість спеціалістів цієї сфери особливо важливі для наукомістких галузей промисловості, бізнесу. Жодне виробництво, жоден бізнес-процес, жодне дослідження неможливо без інформаційних технологій.



Попит на ІТ-фахівців неухильно зростає, вимоги до них підвищуються, а ці фактори в свою чергу є рушійною силою розвитку ІТ-освіти [5].

Підсумковуючи слід вказати, що приведенний теоретичний аналіз спеціальної літератури щодо проблеми дослідження знайде подальше використання при написанні магістерської дипломної роботи, присвяченої проблемі формування готовності до професійної діяльності майбутніх ІТ-фахівців; дослідження буде проводитися на базі ХКТК НТУ «ХПІ».

Список літератури:

1. Ігнатюк О. А. Студентська мобільність: світові та вітчизняні тенденції розвитку // Теорія і практика управління соціальними системами: філософ., психологія, педагогіка, соціол.. - 2009. - № 3. - С. 78-85.

2. Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях: навч.посіб.для студ пед ВНЗ і слухачів післядипломної освіти – Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2004.- 365 с.

3. Галкин А. А., Карповский В. А. Проблемы выбора программного обеспечения для системы дистанционного обучения // URL: [http: www.de.vlsu.ru/distant-sionnoe\\_obuchenie/publikatsii](http://www.de.vlsu.ru/distant-sionnoe_obuchenie/publikatsii))

4. Проблемы модернизации отечественной высшей школы / А.Г. Романовский //Інженерія інноваційних технологій та вдосконалення фундаментальної освіти: матеріали міжнар. конф.—Харків, НТУ «ХПІ», 2013. —С. 33.

5. Соболева, Э. С. Современные подходы в оценке качества e-learning // Качество образования. – 2011. – № 9. – С. 44 – 46.

*Нестуля Світлана Іванівна,  
Кононець Наталія Василівна  
м. Полтава, Україна*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*  
**УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КАЙДЗЕН В  
ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ ЯК  
НЕОБХІДНА УМОВА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ**

Науковим підґрунтям для впровадження системи кайдзен в освітньому середовищі університету послуговували праці Е. Гайнєєва, М. Коленсо, І. Масаакі, П. Матюхіна, ґрунтовний аналіз яких уможливив сформулювати поняття «системи кайдзен в освітньому середовищі університету» як постійного цілеспрямованого вдосконалення освітнього процесу з урахуванням кадрових, фінансових, матеріально-технічних, дидактичних ресурсів та їх взаємодії, що ставить своїм завданням досягнення складних цілей (створення полілінгвального, підприємницького, інноваційного закладу вищої освіти лідерського типу, конкурентоспроможного на вітчизняному, європейському та світовому освітніх просторах), оптимізацію форм, методів і засобів навчання, розвиває лідерську компетентність як студентів, так і викладачів та приводить до запланованих результатів. З'ясовано, що система кайдзен в освітньому середовищі університету забезпечує створення атмосфери підтримки й розвитку лідерського потенціалу, творчих здібностей і талантів співробітників та студентів через їх участь в органах самоврядування, інноваційній освітній, науковій і практичній діяльності, програмах міжнародного співробітництва й мобільності та є оптимальним способом

досягнення ключової мети – формування лідерської компетентності студентів у заданих умовах [1].

Нині метод кайдзен широко використовується при підготовці менеджерів, маркетингологів, економістів, фахівців галузі туризму, фахівців з інформаційних технологій, економічної кібернетики та багатьох інших затребуваних на сучасному ринку праці в Україні фахівців, оскільки формує у студентів вміння ефективно працювати, самостійно приймати нестандартні рішення, комплексно підходити до оцінювання результатів, вибору способів своєї діяльності. Ми переконані, що кайдзен у освітньому процесі є науково обґрунтованою системною моделлю діяльності науково-педагогічних кадрів, яка містить опис алгоритму їхніх дій з розв'язку певної навчальної проблеми. Вважаємо, що систему кайдзен можна розглядати і як стратегію, яка об'єднує широкий спектр методів оптимізації навчання і підвищення ефективності освітнього процесу в університеті у цілому та процесу формування лідерської компетентності студентів зокрема [1].

Реалізаційним механізмом створення системи кайдзен у ПУЕТ став постійно діючий семінар-практикум «Система кайдзен: шлях до лідерства», метою якого було ознайомлення науково-педагогічних кадрів з філософією кайдзен, студіювання відповідної вітчизняної та зарубіжної літератури, демонстрація можливостей застосування методу кайдзен в сучасному освітньому процесі в університеті (відпрацювання технології формулювання кайдзен-питань, введення модуля «Кайдзен» при вивченні дисциплін типу «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Комунікації та соціальна відповідальність», «Групова динаміка та комунікації», який демонструє застосування методу кайдзен у процесі розвитку лідерських якостей студентів, знайомить

з цікавою стратегією японського менеджменту, що дала можливість зайняти цій країні лідерські позиції в багатьох сферах економіки, надає можливість випробувати застосування шестикутного набору для творчого мислення кайдзен, організувати ефективну роботу студентів у команді).

Кожен з викладачів, які брали участь у роботі постійно діючого семінару-практикуму, мав можливість ознайомитися із ментальними моделями (стійкі, сильні робочі суб'єктивні судження, глибоко вкорінені переконання щодо необхідності розвитку лідерської компетентності студентів, постійного вдосконалення процесу навчання та самовдосконалення) організаторів і тренерів семінару (науково-педагогічні працівники кафедри управління персоналом і економіки праці ПУЕТ), взяти участь у дискусіях, презентувати власні ментальні моделі, навчальні стилі, здійснити самоаналіз, поділитися власним педагогічним досвідом у процесі формування лідерської компетентності своїх вихованців.

Зазначимо, що до змісту навчального посібника «Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера» включено модуль «Кайдзен», який складається з таких структурних компонентів: Мета, Час, Кількість учасників, Хід вправи, Навчальні засоби, Матеріали для ознайомлення, Питання для роздумів та обговорення, Візуалізація (шестикутний набір мислення «Кайдзен», блок символічної наочності «Основні поняття», «А чи знаєте ви, що...», рисунки), кожен з яких стимулюватиме студентів до мислення, отримання знань, практичних навичок роботи у команді, що у кінцевому результаті сприятиме розвитку їх лідерських якостей [2].

Підкреслимо, що формування окремих компонентів лідерської компетентності студентів опосередковано здійснюється у межах вивчення певних дисциплін: «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Комунікації та соціальна відповідальність», «Групова динаміка та комунікації», «Публічне управління», «Менеджмент персоналу», «Навчальна практика (менеджмент)», «Комунікаційний менеджмент», «Тайм-менеджмент», «Організація праці менеджера», «Організаційна поведінка», «Управління людськими ресурсами», «Адміністративний менеджмент», «Мотиваційний менеджмент», «Бізнес-тренінг фахової успішності», «Лідерство та групова динаміка», «Стратегічне управління» тощо.

Водночас, доцільним і результативним є введення до навчальних планів підготовки студентів різних спеціальностей дисципліни «Основи лідерства», мета та завдання якої спрямовувалися б виключно на формування лідерської компетентності студентів. Крім того, акцентуємо увагу на необхідності: 1) використання таких педагогічних технологій, форм, методів та засобів навчання, авторських методик, які б посилювали мотивацію студентів стати лідерами у навчанні, відтак, і в майбутній професії; 2) розвитку університету як території успіху; 3) упровадження програми розвитку лідерських якостей як науково-педагогічних працівників, так і студентів в освітньому середовищі університету. Відтак, система кайдзен знайшла своє відображення у Стратегії розвитку ПУЕТ, де зазначено, що місія університету – «Разом – до вершин професійної досконалості й життєвого успіху кожного заради процвітання України» [3].

### Список літератури

1. Кононец Н. В. Кайдзен-технологія як педагогічна технологія ресурсно-орієнтованого навчання. *Гуманітарний вісник ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т імені Григорія Сковороди". Додаток 1 до Вип.35, Том IX(60): Тем. вип. "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору"*. К. : Гнозис, 2015. С. 147–154.
2. Нестуля С. І., Нестуля О. О., Карманенко В. В. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : практикум з курсу «Основи лідерства» для студентів усіх напрямів підготовки. К., 2012. 221 с.
3. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету. (Дис. докт. пед. наук). Полтава, 2019.

*Олійник Тетяна Олексіївна,  
Сахарова Євгенія Петрівна,  
Минко Петро Євгенович  
м. Харків, Україна*

*Національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

### **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВІДКРИТОГО НАВЧАННЯ**

Реалізація проекту ХНПУ щодо запровадження дистанційного навчання відбувається в умовах зміни освітнього ландшафту, що потребує врахування інновацій як в технологічній сфері, так й ініціатив провідних університетів світу щодо розвитку професійної ідентичності студентів. Не має сумнівів, істотні зміни системи освіти, в

першу чергу, зумовлені рухом за масовий доступ до освітніх можливостей, який поступово трансформувався у політику відкритих освітніх ресурсів та відкритої освіти. Дослідження перспектив феномену «Відкриті освітні ресурси» (ВОР як відкритого ліцензованого контенту для навчальної спільноти) зумовило розвиток відповідної політики, наслідком чого стає ретельне вивчення концепції відкритого та гнучкого навчання.

ВОР – це ресурси (за визначенням Фонда Вільяма і Флори Хьюлетт, що фінансує Університет, який відкриває доступ до ступенів вищої освіти на основі ВОР для студентів у всьому світі) для викладання, навчання та дослідження, які перебувають (або були випущені) у відкритому доступі, яка дозволяє їх вільне та багатократне використання. ВОР включають укомплектовані курси, модулі, підручники, тести, навчальні матеріали, потокове відео, програмне забезпечення та будь-які інші інструменти, матеріали чи методи, що надають підтримку в доступі до знань.

Концепція «відкритості» включає кілька ключових вимірів, по-перше, це визначає інклюзивний і рівний доступ до освітніх можливостей для всіх, тобто все життя незалежно від соціальних, економічних і політичних умов кожна людина повинна мати доступ до освітніх можливостей. По-друге, його ціннісний принцип полягає в тому, що потрібно мати свободу і гнучкість у виборі режиму, середовища, часу, місця і темпу навчання. Третій аспект: освіта є основною потребою, що пов'язано з випуском ВОР під відкритою ліцензією (дозволяє доступ, використання, адаптацію та перерозподіл іншими суб'єктами без будь-яких витрат для користувача) [5].

Безперечно, така політика демонструє глибоку прихильність до загальнолюдських цінностей (доступу, справедливості, взаємної поваги та відкритості), які узгоджуються з цінностями всієї спільноти. Водночас, напрямки такої політики передбачають, що (1) ВОР мають бути якісними при розробці та опрацюванні навчальних матеріалів, (2) визнання потенціалу ВОР для розширення доступу та підвищення якості навчання та викладання на всіх рівнях, що гарантовано ліцензією Creative Commons, (3) створення та використання ВОР є пріоритетним завданням.

Для реалізації гнучкого навчання та професійного розвитку у провідних університетах створюється координаційний центр для надання допомоги співробітникам і студентам, включаючи розбудову потенціалу через інтеграцію ВОР та МВОК (масовий відкритий онлайн курс) у викладання та навчання. Співробітники, що їх опрацьовують, мають реалізовувати політику якості викладання та дослідження щодо розробки, використання і повторного застосовування. Водночас до руху ВОР мають заохочуватися студенти у відповідності з прийнятими правилами наукової роботи, що, безумовно, сприяє розвитку професійної ідентичності студентів. Однак, зрозуміло, що для розв'язання актуалізованої проблеми, необхідно розглядати її з позицій світоглядно-компетентнісного підходу [3].

Зауважимо, на думку деяких дослідників, відкриті ініціативи розглядаються як руйнівні, що, безперечно, відображає трансформаційний вплив ВОР та МВОК на існуючі навчальні програми. Зокрема, суперечність між критеріями компетенцій на локальних рівнях та вимогами до компетенцій у глобальному вимірі обумовлює



пріоритети першочергових трендів у сфері освітнього лідерства, забезпечення якості навчання, досконалості університетського середовища [2, 3, 4] на засадах студентоцентрованого підходу [1] та цифрової грамотності майбутніх фахівців. Зрозуміло, існують деякі перешкоди руху ВОР: (i) певна складність використання, що закладено під час розробки, для тих, хто не розуміє педагогічних особливостей ВОР, (ii) відсутність прозорих переваг в навчанні для окремих дисциплін та студентів, (iii) культура вчених, що створили свої ВОР, але не бажають подальшого поширення або не мають часу для підготовки деталізованих пояснень для викладання іншими.

Список літератури

1. Бахрушин В. Реалізація засад студентоцентрованого підходу в законодавстві України про вищу освіту / В. Бахрушин // Університети і лідерство. Київ: ІВО НАПН України. — 2018. — Т.1(5). — Режим доступу : <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2018-5-1-3-12>
2. Розвиток системи забезпечення якості вищої освіти в Україні: інформаційно-аналітичний огляд / за заг. ред. С. Калашнікової та В. Лугового. — Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2015. — 84 с.
3. Рябченко В. Університетське середовище та його вплив на розвиток особистості студента: актуалізація проблеми з позицій світоглядно-компетентнісного підходу / В. Рябченко // Університети і лідерство. Київ: ІВО НАПН України. — 2018. — Т.2(6). — Режим доступу : <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2018-6-2-72-116>
4. Психологія управлінської діяльності лідера: навчальний посібник / Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В. В.. — Харків, 2017. — 100 с.

5. Brown, M. (2017). A Critical Guide for Policy-Makers on the Great Unbundling of Higher Education. In G. Ubachs, L. Konings, & M. Brown (Eds.), *The envisioning report for empowering universities* (pp. 10-12). Maastricht, NL: EADTU. Retrieved from [www.eadtu.eu](http://www.eadtu.eu)

**УДК 378:37.032**

*Панамарьова Ольга Борисівна,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

**СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ  
БАЗОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ  
ТЕХНИКІВ-ТЕХНОЛОГІВ (ГІДРАВЛІКІВ)  
В ХКТК НТУ «ХПІ»**

Сучасне суспільство потребує активних фахівців, з актуальними компетенціями, здатних швидко й уміло визначати цілі власної діяльності, прогнозувати досягнення, будувати взаємини з людьми, працювати в команді, тобто повною мірою проявляти свій творчий потенціал та лідерські якості, які повинні неодмінно реалізуватися у подальшій професійній діяльності. Сучасні промислові роботодавці цінують людей, які вміють успішно діяти у середовищі з швидкозмінними сучасними технологіями, оперативно реагувати на ці зміни, самостійно приймати рішення, організовувати індивідуальну та колективну роботу й відповідати за її результати.

Зміна сучасної стратегічної мети професійної підготовки, орієнтація на результативність діяльності спеціалістів зумовили запровадження в науковий обіг

поняття «професійна компетентність» (від лат. *competo* – досягати, відповідати, підходити), яке досліджують людинознавчі науки. Загальний зміст цього поняття – оволодіння знаннями, досвідом і повноваженнями, що надаються працівнику згідно із законом, статутом. У науковій літературі поряд з цим поняттям вживається поняття «компетенція».

На основі теоретичного аналізу методологічних підходів до проблеми формування професійної компетентності техніків-технологів (гідравліків) в коледжі найбільш перспективним вважається компетентнісний підхід, який передбачає:

1. Оптимальне співвідношення фундаментальної і загальноосвітньої (та фахової підготовки техніків-технологів (гідравліків);

2. Професійне спрямування природничих, математичних, соціально-економічних дисциплін;

3. Належне опанування знаннями з фундаментальних дисциплін та вміння застосовувати їх для майбутньої професійної діяльності;

4. Формування у студентів здатності застосовувати набутий досвід у процесі вивчення дисциплін не лише для вирішення професійних задач, а й для виконання різних соціальних функцій та ролей.

5. Розвиток інтелектуальних, творчих здібностей студентів, формування морально-етичний, ціннісно-практичних, вольових якостей, наукового світогляду, що є ознакою цілісної особистості, громадянина.

Сучасні професійні, фахові та соціальні вимоги до техніків-технологів (гідравліків) зумовлюють суттєве вдосконалення методів, методик, технологій і засобів технічної освіти в напрямі формування, з одного боку,

широкої компетентності, а з іншого – комплексу фахових знань, навичок, умінь і здатностей. Зокрема, у них необхідно формувати гнучкі теоретичні та практичні фахові знання, стійкі навички та вміння, комплекс здатностей до адаптування до швидких темпів науково-технічного прогресу в галузевому машинобудуванні та володіння сучасними інноваційними виробничими технологіями виробництва[1].

Для цього слід творчо використовувати як традиційні, так і нетрадиційні методи навчання у системі вищої школи. Особливо це важливо для реалізації суб'єктно-діяльнісного підходу до професійної підготовки майбутніх техніків-технологів (гідравліків), суттєвою умовою якої є створення умов для реалізації творчої активності студентів[2]. Також передбачається удосконалення робочих навчальних програм дисциплін і сучасного навчально-методичного забезпечення, що буде сприяти підготовці майбутніх фахівців нової генерації, забезпечуватиме дотримання міжнародних стандартів вищої освіти. Це зумовлює постійне оновлення вже існуючих і пошук сучасних методик і технологій професійної підготовки. Для цього в ХКТК НТУ «ХПІ» застосовують наступні форми: інноваційну, інтерактивну, групову (екскурсії на підприємства), індивідуальну, проектне навчання, виставки та конференції за технічною тематикою, брейн-ринги, квести. Останнім часом стало актуальна і дуальна форма навчання, яка може бути корисно для заочної так і для денно-дуальної форми навчання, яка пройшла опробування в ХКТК НТУ «ХПІ». Для цього створено серію дистанційних курсів, як на платформі moodletак і на основі GoogleClass. Приділена велика увага

до форм і методів організації самостійної роботи студентів [3].

Таким чином, для підготовки сучасного спеціаліста перспективним є компетентний підхід, який передбачає як класичні так і сучасні методи навчання: діагностики, стимулювання, коригування, самоорганізації, рефлексії, моделювання ситуацій, аналіз конкретних ситуацій, виконання тестових завдань; засоби - мультимедійні, навчально-технічні засоби, електронні ресурси.

### **Список літератури:**

1. Ігнатюк О. А. Моделювання професійної діяльності як підґрунтя процесу формування готовності до самовдосконалення майбутнього інженера / О. А. Ігнатюк // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2007. – № 12. – С. 80-84.

2. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності: монографія / за ред.. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: Видавець Савчук О. О., НТУ «ХПІ», 2011. – 336 с.

3. Панамарьова О.Б. Інформаційно-комунікаційні технології в організації самостійної роботи студентів технічних спеціалізацій коледжів / О.Б. Панамарьова. // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доп. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. Ч. IV. – С 113.

УДК 378:37.032

*Петренко Вікторія Олександрівна,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ  
ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ  
ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В  
УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ**

Піднімаючи питання підготовки майбутнього викладача системи вищої освіти, необхідно розглянути сутнісні характеристики його особистості, що визначатимуть успіх майбутньої професійно-педагогічної діяльності. Кожна професія передбачає набір необхідних особистісних якостей, які інтегруючись у структурі особистості, створюють той чи інший рівень її професійної культури [1,4]. В умовах соціально-політичних перетворень, переходу до нової парадигми освіти, відповідно до запитів суспільства висуваються нові вимоги до компетентності учасників освітнього процесу. Сьогодні потрібні фахівці, які вміють адаптуватися до мінливих умов, творчо мислити, готові до інноваційності [2,3].

Організацію навчального процесу у вищій школі досліджували С. Архангельський, А. Алексюк, В. Биков, М. Євтух, І. Зязюн, Л. Кайдалова, О. Романовський, С. Сисоєва, А. Сущенко, Т. Сущенко, О. Сухомлинська та ін. Теоретичні положення формування готовності до педагогічної діяльності у майбутніх викладачів вищої школи, вимог до них та їх професійно важливих якостей (ПВЯ) висвітлено у працях В. Гриньової, О. Гури, Т. Гури,

М. Євтуха, О. Ігнатюк, В. Лозової, О. Романовського, І. Прокопенка, Н. Підбуцької, О. Пономарьова та ін.

Метою виступу є визначення особливостей формування ПВЯ у майбутніх викладачів вищів в мовах магістерської підготовки.

Підготовка магістрантів в системі вищої професійної освіти є одним із напрямів підготовки висококваліфікованих науково-педагогічних працівників. Відтак, навчання в магістратурі реалізує три функції: освітню – набуття студентами необхідних для виконання професійно-педагогічної діяльності знань, умінь та навичок; науково-дослідницьку – навчання магістрантів дослідницькій діяльності; професійну – готує випускників до виконання професійних функцій викладача [2].

Актуальність формування професійно значущих якостей майбутніх викладачів закладів вищої освіти в умовах магістратури обумовлена активним входженням України в європейський освітній простір, необхідністю модернізації системи вищої освіти, забезпечення її висококваліфікованими науково-педагогічними кадрами, здатними здійснювати професійну підготовку нової генерації фахівців для різних галузей виробництва, відповідно до сучасних запитів особистості, суспільних потреб і світових стандартів. В основу підготовки майбутніх викладачів закладів вищої освіти в умовах магістратури покладені індивідуальна і дослідницько-орієнтована парадигми [3].

Завданнями магістерської підготовки є: формування професійних компетентностей, досвіду викладання у магістрантів шляхом науково-практичної підготовки; розвиток професійно значущих якостей та здібностей, професійної спрямованості, значущої мотивації, потреби в

самовихованні, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення; високого рівня самоорганізації й готовності до виконання професійних завдань та функцій в динамічно змінюваних умовах професійної реальності; формування творчого підходу до виконання професійних завдань, розвиток комунікативних здібностей та здатності до роботи в колективі. Навчаючись у магістратурі, майбутній викладач повинен оволодіти професійними вміннями та навичками викладання у вищій школі, методикою підготовки і проведення навчальних занять у закладах різних типів з урахуванням закономірностей педагогічної та психологічної науки, вимог дидактики та власних наукових інтересів [1-4].

Зміст освітньо-професійних програм підготовки фахівців формується на основі встановлених компетентностей (загальних і спеціальних (фахових, предметних)) та результатів навчання. На магістерському рівні надається поглиблена підготовка із загального та професійного циклів, формується готовність і відповідні компетентності для виконання виробничих завдань на основі якісно нових знань та науки, підготовка до педагогічно-професійної та наукової діяльності.

Роблячи висновок варто наголосити, що розвиток суспільства висуває нові вимоги й до викладачів вищої школи - сьогодні викладач є не просто педагогом, він стає провідником державницьких ідей, прикладом для студентів - майбутніх фахівців. Тож, вища школа сьогодні повинна здійснювати підготовку конкурентоспроможного фахівця, якісними характеристиками якого є: розвинутий інтелект, культура наукового мислення, здатність до культуротворчого діалогу, стійка ціннісна орієнтація на творчу самореалізацію й саморозвиток у наукоємному,



інтелектуальному, культуроємному освітньому просторі.

Список літератури:

1. Батечко Н.Г. Сучасні підходи до формування змісту підготовки майбутніх викладачів вищої школи в умовах магістратури. Педагогічний процес: теорія і практика, 2013, № 4, с. 5-20.

2. Кайдалова Л.Г., Щокіна Н.Б. Досвід підготовки магістрів зі спеціальності “Педагогіка вищої школи”. 2008. Режим доступу:  
<http://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-12/08klgphs.pdf>.

3. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія/ за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова.- Харків:ФОП Мезіна В.В., 2017. – 292 с.

4. Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. /О.С. Пономарьов, О.Г. Романовський, О.А. Ігнатюк, М.П. Згурська. – Харків:НТУ «ХП», 2011. – 198 с.

*Пінчук Ірина Олександрівна  
м. Глухів, Україна*

*Глухівський національний педагогічний університет  
імені Олександра Довженка*

**РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ  
МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ У  
ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ  
КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

Проблема формування лідерських якостей особистості вивчалася вітчизняними й зарубіжними дослідниками в соціологічному, психологічному, політичному, управлінському аспектах, але в

педагогічному аспекті бракує досліджень щодо формування лідерської позиції педагога як невід'ємної складової професійної компетентності [1; 2; 3; 4; 5]. Метою нашого дослідження є вивчення питань розвитку лідерської позиції майбутніх учителів початкових класів як складника іншомовної комунікативної компетентності.

Погодимося з думкою вітчизняної дослідниці Н. В. Мараховської [1], що успішність самореалізації педагога-лідера у професійній діяльності обумовлена комплексом його якостей, до яких входить гуманістична спрямованість діяльності, професійні знання, професійні здібності та вміння, психологічні риси. Комплекс цих якостей сприяє формуванню професійно-лідерських умінь, серед яких можна виділити організаторські, комунікативні, аналітичні, проєктивні, прогностичні, інструментально-прикладні, креативні. Гармонійний розвиток якостей та умінь педагога визначає його як харизматичного лідера, який бачить в кожному з учнів особистість, а вони одержують від нього стимуляцію, беруть інтелектуально привабливі ідеї. Педагог-лідер завдяки своїм якостям залучає оточуючих у власний світ; вони одержують емоційне задоволення від того, що працюють з такою людиною. Американський психолог В. Крітсоніс [4], вважає, що бути харизматичним лідером – значить володіти етичними цінностями і розвивати в собі моральні якості, які виявляють позитивний і благодійний ефект на товариство. Це значить поєднувати владу з високими моральними нормами. Етична позиція педагогів може створювати гуманну атмосферу і покращувати якість навчання [5].

Разом з Н. В. Мараховською [1] вважаємо, що формування лідерських якостей майбутніх учителів доцільно здійснювати в процесі навчання дисциплін

гуманітарного циклу, серед яких є й іноземна мова. Зміст таких дисциплін сприяє формуванню позитивної мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх учителів, тому що вони передбачають розкриття природи людини і її зв'язку із суспільством, сенсу людського буття, норм соціальної взаємодії, надбань світової і української культури, закономірностей історичного розвитку світового товариства й батьківщини.

Дослідниця виділила такі групи лідерських умінь: організаторські (уміння згуртовувати колектив), комунікативні (уміння звертатися до іншої людини, привертати її увагу, ініціювати взаємодію в процесі спілкування), перцептивні (уміння сприймати, розуміти й оцінювати себе та інших), прогностичні (уміння передбачати поведінку іншої людини в процесі діалогу та визначати способи впливу на неї), креативні (уміння виявляти оригінальні ідеї, які ініціюють діалогічні форми взаємодії з іншою людиною), саморегуляції (уміння зберігати рівновагу між внутрішнім станом та зовнішніми обставинами). Всі вони є, на нашу думку, дуже важливими для формування іншомовної комунікативної компетентності [1].

Дотримання лідерської позиції майбутнім учителем здійснюється в процесі діалогічної взаємодії викладача і студентів, яка, з одного боку, є характерною ознакою дисциплін гуманітарного циклу, а з іншого – основною формою взаємодії лідера з послідовниками. Діалогічне спілкування забезпечує співробітництво між педагогом та студентом, яке сприяє розкриттю й реалізації їх лідерських якостей.

Таким чином, лідерські якості є важливим аспектом роботи майбутніх учителів початкових класів, а розвиток їх

найдоцільніше проводити у процесі викладання дисциплін гуманітарного циклу, зокрема в процесі формування іншомовної комунікативної компетентності, що сприятиме розвитку особистості майбутнього фахівця як багатогранної особистості, здатної розкрити і реалізувати власний потенціал, зокрема лідерський.

### Список літератури

1. Мараховська Н.В. Лідерська позиція майбутнього вчителя початкових класів як складова професійної компетенції. *Педагогічні науки: збірник наукових праць*. Випуск 45. Херсон: Видавництво ХДУ. 2007. С. 300–303.

2. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. С-Пб: Питер, 2003. 222 с.

3. Diener E. New findings and future directions for subjective well-being research *The American psychologist*. 2012. Vol. 67(8). P. 590–597.

4. Waterman A. S. The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity / Alan S. Waterman, Seth J. Schwartz, Byron L. Zamboanga, Russell D. Ravert ; Michelle K. Williams, V. Bede Agocha, Su Yeong Kim, M. Brent Donnellan. *The Journal of Positive Psychology*. 2010. Vol. 5(1). P. 41–61.

5. White A. A Global Projection of Subjective Well-being: A Challenge To Positive Psychology? 2007. № 56. P. 17–20.

*Синявина Лариса Владимировна,  
Филянина Неля Николаевна,  
Долгая Елена Александровна  
г. Харьков, Украина*

*Национальный фармацевтический университет*  
**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ  
КАЧЕСТВ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В  
ЗАВЕДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В условиях современного рынка труда обществу нужны лидеры и организаторы, готовые руководить, опираясь на идеи гуманного подхода, готовые осуществлять свою деятельность на основе личностно-ориентированного взаимодействия со своими подчиненными. Лидерские способности необходимо выявлять, развивать, формировать в дошкольном, школьном возрасте и особенно в заведениях высшего образования. Потребность в лидерстве называют потребностью более высокого порядка, а ее возникновение является последствием удовлетворения других потребностей.

Мы рассматриваем личность будущего специалиста в рамках исследования проблемы формирования профессионально значимых лидерских качеств современного специалиста в заведениях высшего образования. В этом контексте понятие «личность» рассматривается нами с позиций гуманистической парадигмы личности, специфика которой заключается в изучении таких свойств как воля, сознание, мораль, цели и смысл жизни, ценностное отношение к будущей профессии.

Лидерский потенциал личности студента представлен аспектами, сущность которых выражается в основных качествах потенциального лидера: когнитивный аспект – в компетентности; эмоционально-экзистенциальный – в ответственности; деятельностный – в активности; коммуникативный – в коммуникативности.

Феномен лидерства представляет собой сложный комплекс когнитивных, мировоззренческих, поведенческих представлений и установок. Студент должен обладать не только лидерскими качествами, но и лидерскими способностями, необходимыми для успешного овладения определенными видами деятельности для эффективного воздействия на других людей с целью достижения поставленных задач.

Заведения высшего образования мало внимания уделяют вопросу формирования и развития лидерских качеств у студентов, хотя высшая ступень образования является последней перед выходом будущих специалистов в профессиональную жизнь, в которой от них потребуется быть решительными, ответственными, активными и инициативными. Отсутствует комплекс целенаправленных мер по развитию качеств, необходимых личности для успешного профессионального роста.

Формирование лидерских качеств у студентов происходит в процессе воспитания. Под формированием мы понимаем качественные и количественные изменения в психике человека, которые обеспечивают накопление лидерского потенциала личности, развитие способности к самоуправлению, росте активности и совершенствовании мотиваций к лидерству. Психолого-педагогические условия не выступают целостной системой формирования определенных качеств личности, однако их реализация, как

внешних факторов, под влиянием которых возникают внутренние противоречия, позволяет направить процесс воспитания на формирование лидерских качеств.

В настоящее время большой интерес представляет вопрос об эффективности педагогического руководства, разрабатываются педагогические технологии, способствующие процессу воспитания лидера. Главными субъектами процесса воспитания лидерства в образовании являются студенты и преподаватели. Каждый преподаватель, взаимодействуя со студентами, закрепляет и формирует их стремление проявить себя лидером.

Для развития лидерских качеств личности необходимо использование воспитательных возможностей внеаудиторной деятельности по дисциплине и целенаправленное обучение студентов лидерству в школах студенческого актива. Важным этапом проявления лидерских качеств является участие студентов в органах студенческого самоуправления заведений высшего образования.

Важным условием воспитания лидерского потенциала может быть приобщение студентов к лидерским действиям в познавательно-профессиональных ситуациях в форме различных тренингов, деловых игр в студенческих группах, участие в общественной деятельности университета (подготовка и проведение культурных и воспитательных мероприятий разного уровня, участие в спортивных соревнованиях и др.); приобретение лидерского опыта обучающегося во внеаудиторной деятельности (участие в олимпиадах, в студенческих научно-практических конференциях, практика на предприятиях, защита курсовых и дипломных работ и др.).

Результаты работы по формированию лидерских качеств могут быть использованы при написании характеристик-рекомендаций руководством университета и заполнении анкеты-резюме для трудоустройства.

Развитие воспитательных ресурсов и поиск инновационных форм, а также активизация педагогического опыта позволяют студентам раскрыть свои творческие и лидерские способности, быть востребованными в будущей профессиональной и общественной деятельности.

Список литературы

1. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М. : Статус, 2007. – 542 с.
2. Парыгин, Б.Д. Лидерство как инструмент интеграции общности / Б.Д. Парыгин // Социальная психология в трудах отечественных психологов / сост. А.Л. Свенцицкий. – СПб. : Изд-во «Питер», 2000. – 512 с.
3. Пучков, Н.П. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста / Н.П. Пучков, А.И. Попов, А.В. Авдеева // Российский научный журнал. – 2009. – № 3(10). – С. 100-112.

*Скірко Ганна Захарівна.  
м. Запоріжжя, Україна*

*Запорізький національний університет*  
**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ  
ФАХІВЦЯ З ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ  
СУЧАСНОЇ ОСВІТНЬОЇ РЕФОРМИ**

Українське суспільство на сьогодні потребує спеціалістів з високорозвиненими інтелектуальними і



комунікативними здібностями, організаторськими навичками, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіти іншими сучасними вміннями. Виникла потреба в лідерах, які опираючись на ідеї гуманного підходу здатні впливати на оточуючих, генерувати креативні рішення, нестандартні ідеї та вести команду за собою.

Суттєвих змін зазнає процес і зміст підготовки фахівців дошкільної освіти в умовах вищого навчального закладу. Реформа української школи визначає нову роль учителя – не як єдиного наставника та джерело знань, а як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини. Оскільки сьогодні діти з особливими освітніми потребами перебувають в загальноосвітніх навчальних закладах, то необхідно навчити студентів здійснювати відповідний психолого – педагогічний супровід, враховувати і реалізовувати потенційні можливості навчання та розвитку кожної дитини, її індивідуальні особливості.

Підготовці майбутніх педагогів до впровадження ідей інклюзивної освіти буде сприяти формування лідерських якостей фахівців дошкільної освіти, розвиток особистісних і професійних знань студента, його комунікативних, творчих та рефлексивних умінь. Педагог повинен навчитися поважати почуття та позицію кожної дитини, бути зразком для дітей, уміти слухати, виховувати дітей в дусі миру, підтримувати емоційні прихильності, розвивати у дітей почуття взаємної прихильності, надавати дітям можливість самостійно вирішувати проблеми, заохочувати дітей до спільної діяльності.

Наукові дослідження проблеми лідерства по-різному визначають сутність понять „лідер” та „лідерство”. Так , Р. Кричевський, А. Уманський вважають, що « лідер – авторитетна для членів групи особистість, яка завжди займає активну життєву позицію; лідерство – явище активного провідного впливу особистості – члена групи – на групу загалом».

Певних ознак набуває лідерство відповідно до умов педагогічного середовища. За науковими визначеннями Ю. Кращенко лідерство серед студентів обумовлюється такими якостями: комунікабельність, контактність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу кожному хто її потребує.

Професія педагога є однією із найбільш складних і відповідальних, та вимагає від особистості високого рівня вихованості лідерських якостей: комунікативні (Н. Мараховська, Н. Семченко), креативні (В. Дружинін, М. Соколова), організаторські (В. Агєєв, Л. Уманський) тощо.

**Мета дослідження** - розкрити основні завдання, принципи формування лідерських якостей студентів як умови його професійної підготовки.

Організаційно – методичні аспекти професійної підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти повинні бути спрямовані на аналіз таких проблем: низький рівень застосування набутих в школі умінь аналізувати, порівнювати, робити узагальнення подій, явищ, проблемних ситуацій студентами на навчальних заняттях; відсутність уміння співпрацювати в студентській групі; розвиток творчої ініціативної особистості студента; недостатня мотивації до активної, педагогічної діяльності в закладах освіти.

Відповідно до визначених проблем в ході навчально – виховного процесу необхідно взаємодію викладача зі студентами спрямовувати на вирішення таких завдань: формування особистості студента якій притаманні такі лідерські якості як здатність брати на себе відповідальність; готовність майбутніх педагогів до впровадження ідей інклюзивної освіти; розвиток особистісних і професійних якостей студента, його комунікативних, творчих та рефлексивних умінь.

В процесі підготовки й проведення навчальних та позанавчальних заходів зі студентами необхідно керуватися такими принципами особистісно орієнтованого підходу: принцип свободи вибору для студента різних способів організації навчально - виховного процесу, форм проходження навчальної практики, змісту і напрямків волонтерської діяльності та інш; принцип успіху і творчості який передбачає можливість кожному студенту виявити свої здібності, визначити свої індивідуальні особливості; принцип довіри і підтримки збагатити гуманістичними особистісно орієнтованими технологіями роботи з дітьми, батьками, студентами.

Отже, формування лідерських якостей має бути одним із ключових у підготовці майбутнього фахівця дошкільної освіти, оскільки їм впроваджувати ідеї інклюзивної освіти, навчатися поважати почуття та позицію кожної дитини, розвивати особистісні і професійні знання, комунікативні, творчі та рефлексивні уміння.

#### Список літератури

1. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00. 07. Київ, 2012. 25 с.

2. Савельєва О.О. Оцінка лідерського потенціалу студентів як майбутніх управлінців. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. 2010. № 4. С. 81-84.

3. Сисоєва С.О. Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: монографія. Хмельницький: ХГПА, 2008. 324 с.

## **Секція 6 Реформування системи підготовки молодих викладачів**

*Середа Наталія Вкторівна,  
Банделет Катерина Олексіївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ-  
ЛІДЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Сучасний педагог повинен вміти доступно передавати інформацію та досвід, встановлювати та підтримувати необхідні контакти з оточуючими, запобігати конфліктам та вирішувати їх тощо, а підґрунтям цього має бути високий рівень комунікативної компетентності.

Педагогічна діяльність обов'язково передбачає наявність у майбутнього педагога лідерських якостей. У статті О.Г.Романовського та Н.В.Середа «Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства» наведені декілька визначень поняття лідерства. Особливу увагу в контексті важливості формування комунікативної компетентності заслуговує одне з цих визначень: «міжособистісна взаємодія, яка виявляється в певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямована на досягнення специфічної мети»[1]. Таким чином, лідерство майбутнього педагога має виявлятися у процесі комунікації.

У Методичних рекомендаціях щодо розроблення стандартів вищої освіти, затверджених наказом

Міністерства освіти і науки України від 01.06.2017 р. № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 21.12.2017 р. № 1648), наведений перелік компетентностей, які мають бути сформовані у випускників закладів вищої освіти. Особливу увагу звернемо на такі: *здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово; здатність спілкуватися іноземною мовою; здатність бути критичним і самокритичним; здатність до адаптації та дії в новій ситуації; здатність працювати в команді; навички міжособистісної взаємодії; здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності); цінування та повага різноманітності та мультикультурності; здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)* [2]. Усі ці компетентності становлять результат високого рівня культури спілкування, а також є запорукою ефективної співпраці з колегами, студентами, батьками. Наприклад, зміст навчальної дисципліни не буде засвоєно здобувачами вищої освіти без уміння викладача володіти вербальними та невербальними засобами спілкування.

Спостереження за взаємодією студентів – майбутніх педагогів під час навчальних занять та у позанавчальний час (на перервах, у гуртожитках, у громадських місцях) свідчать про наявність у них певних недоліків: конфліктність, нестриманість, наявність бар'єрів у спілкуванні тощо. Із цього випливає, що існуючі методи формування комунікативної компетентності виявляються недостатньо ефективними. Все це може вплинути на професійну діяльність та конкурентоспроможність майбутніх педагогів. Наприклад, для вирішення цієї

проблеми в Харківському національному університеті імені В.Н. Каразіна була запроваджена міжфакультетська дисципліна за вибором студента «Культура педагогічного спілкування» для педагогічних спеціальностей. Вивчення такої дисципліни сприяє кращому формуванню комунікативної компетентності у майбутніх педагогів, адже вони починають самодіагностику та самовдосконалення за допомогою запропонованих тем для вивчення та тестів самодіагностики [3]. У Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами ім.акад. І.А.Зязюна навчальна дисципліна «Педагогічне спілкування та риторика» включена до блоку обов'язкових дисциплін в освітній програмі підготовки магістрів з «Педагогіки вищої школи».

Таким чином, формування комунікативної компетентності майбутніх педагогів-лідерів має бути невід'ємною складовою підготовки в закладах вищої освіти. Пошук нових шляхів та напрямків вдосконалення культури спілкування здобувачів вищої освіти педагогічних спеціальностей має стати пріоритетним напрямом, адже це істотно вплине на подальший розвиток вищої освіти загалом.

#### **Список використаних джерел:**

1. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 3. – С. 20-27. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/7540>

2. Наказ МОН № 600 від 01.06.16 року Про затвердження та введення в дію Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https:// osvita.ua / legislation / Vishya\\_osvita /51506/](https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/51506/)

3. Комишан А.І., Банделет К.О. Проблеми та шляхи реалізації компетентнісного підходу у формуванні культури спілкування майбутніх фахівців з вищою освітою. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (11-12 квітня 2019р.) / Х.: ФОП Бровін О.В., 2019. – 236 с., с. 57-61

*Боченко Ольга Вячеславовна  
м. Харків, Україна*

*Харьковский национальный университет  
имени В.Н. Каразина*

### **ЛИДЕР- ПЕДАГОГ: ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТИ**

В современном мире проблема формирования лидера очень актуальна. В области образования требования к личности лидера-педагога отличаются от сфер бизнеса и производства.

В области педагогических знаний еще в XVII веке Ян Амос Коменский говорил о том, что педагогическая деятельность изначально предполагает умение педагога быть лидером, личностью, за которой хочется идти, принимать ее знания, верить ей, осуществлять в жизнь ее идеи. Великий чешский педагог говорил об этом так: «Учить – значит вести, а вождение – дело мягкое, желанное, не ненавистное; желая вести, **я** не гоню, не тащу, **а идя вперед по ровному пути только приглашаю**



*следовать за собой*». В этом одном утверждении заложена вся сущность эффективной педагогической деятельности, а именно: Ян Коменский пишет, что процесс обучения, если мы развиваем потребность в интеллектуальном труде, должен быть приятным, хотя бы «не ненавистным» для того, кто учится; поэтому необходимо вызвать глубокую любовь к тому предмету, который он изучает, то есть сформировать положительное отношение к процессу приобретения знаний и создать психологически комфортную атмосферу: организовать пространство, которое, побуждало бы подрастающее поколение стремиться к знаниям, накопленным человечеством и к самосовершенствованию.

Чтобы создать такую атмосферу, педагог должен знать, как это сделать и как преодолевать препятствия на своем пути, а для этого нужны прежде всего глубокие психологические и педагогические знания, которые ему необходимо получить в процессе становления личности. Следовательно, изучение курса «Педагогика и психология в высшей школе», «Педагогическое мастерство преподавателя высшей школы» в различных интерпретациях необходима.

Итак, какие же можно выдвинуть требования к педагогу, который и не заставляет, и не принуждает, а только **вызывает желание следовать за собой**, создавая условия для возникновения желания быть обучаемым и воспитуемым, таким образом является педагогом-лидером. Так как педагогическая деятельность основана на общении с людьми, такой педагог должен быть:

– **гуманистом**: он любит, понимает, знает не только того, кого учит, и предмет, который преподает, как писал Л. Толстой, но и создает гуманную среду вокруг себя, имея

положительное отношение к жизни, природе, науке, искусству, ко всему, что его окружает;

– если педагог гуманист, он ценит и развивает индивидуальность в студентах, их самобытность; ценит и поддерживает их самостоятельность, активность и инициативность, направляя в русло науки и знаний; то есть, такой педагог придерживается **субъект – субъектных педагогических форм общения**, поэтому, предлагая разные виды познавательной деятельности, разрешает свободу выбора в ее решении;

– если педагог гуманист, он конечно **толерантен**: не борется со студентом, основывая на этом весь педагогический процесс, а принимает его таким, каким он есть, указывая ему на положительные достижения и изменения, таким образом, подходит к студенту с **положительной гипотезой**, формируя «**Положительную Я-концепцию**»;

– придерживается **демократического стиля общения**;

– он обладает педагогическими способностями, педагогическим тактом и культурой;

– формирует «Адекватную самооценку» студентов, веря в их силы;

– развито чувство ответственности и сила воли;

– способен к проектированию детерминации будущего, поэтому открыт для инноваций, ведущих к развитию и созиданию;

– педагог-лидер владеет всеми методами самосовершенствования;

– педагог-лидер реально и основательно подходит к выдвижению цели и решению задач по ее достижению;

– педагог-лидер – креативен, обладает творческим мышлением, имеет ярко выраженную индивидуальность, работает не по шаблону;

– его модель поведения «активное сотрудничество»;

– у него адекватная самооценка, развито чувство достоинства;

– такой педагог умеет продуцировать идеи и воплощать их в жизнь;

– он имеет свое педагогическое кредо, которое способен защищать;

– лидер-педагог способен изменить стереотипы и правила;

– педагог-лидер – умеет противиться соблазнам и оставаться самим собой.

Вот только несколько требования к педагогу-лидеру и то, что нужно развивать у будущих педагогов.

### **Литература:**

1. Огнвюк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку / В.О.Огнвюк. – Київ: Знання України, 2003. – 450 с.

2. Клепко С.Ф. Філософія освіти в європейському контексті / С.Ф.Клепко. – Полтава : ПОППО, 2006. – 328 с.

*Каблаш Вікторія Вадимівна*  
*м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет*  
*«Харківський політехнічний інститут»*  
**ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ**  
**ВИКЛАДАЧІВ - ЛІДЕРІВ З ПСИХОЛОГІЧНИХ**  
**ДИСЦИПЛІН**

Проблема педагогічного лідерства стає досить актуальною для України. Вища школа модернізується. Прогрес ставить нові вимоги в підготовці молодих конкурентоздатних фахівців. Для здійснення цих завдань пред'являються високі вимоги до педагогів. Сучасний викладач повинен бути лідером. Він повинен мотивувати і надихати студентів на навчання і нові відкриття, а також розвивати здібності майбутніх фахівців, пробуджувати креативне мислення у студентів.

Деякі студенти - психологи після закінчення магістратури прагнуть потрапити в аспірантуру для продовження наукової діяльності та, в подальшому, для побудови кар'єри викладача. Навчання майбутнього викладача з психологічних дисциплін починається з отримання звання бакалавра, після - магістра, вступу до аспірантури. Далі відбувається присвоєння наукового ступеня. Якщо ми говоримо конкретно про викладачів - лідерів, то невід'ємною частиною освітнього процесу виступає впровадження дисциплін, пов'язаних з розвитком лідерства, лідерського потенціалу та лідерських якостей. На кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім.акад. І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» студентам пропонується до вивчення такі дисципліни як

«Теорія і практика формування лідера», «Психологія управлінської діяльності лідера», «Психологія успіху», «Психологія бізнесу».

Карандишев В.Н. вважає, що як психологи, так і педагоги можуть викладати психологію для студентів і аспірантів. Таким чином майбутні викладачі психології отримують також якісну педагогічну підготовку[1]. Заїченко Н.У. вважає, що важливими якостями викладача з психології повинні бути такі як: толерантність, емпатія, науковий інтерес, аутентичність, педагогічна майстерність, врівноваженість, цілеспрямованість, працездатність, наполегливість, ерудиція, широкий кругозір, тощо[2]. Баришнікова Є.В. вважає, що одним з інноваційних підходів до підготовки майбутніх викладачів з психології є компетентнісний підхід, за допомогою якого відбувається формування компетентностей майбутнього викладача. А також вчена виділяє інтегративний підхід як важливу складову в підготовці майбутнього викладача психології[3].

Ми вважаємо, що для якісної підготовки майбутніх викладачів з психології як лідерів повинні бути введені у навчальний процес дисципліни, пов'язані з лідерством. Обов'язково практична, викладацька діяльність під час навчання в аспірантурі для того, щоб на практиці опрацювати і підвищити рівень лідерських якостей. Ми вважаємо, що виконання цих умов допоможе майбутньому викладачеві психології проявити себе як лідеру і виховувати і допомагати розвивати в студентах лідерський потенціал і лідерські якості.

Список літератури:

1. Барышникова Е.В. Профессиональная подготовка преподавателей психологии // Научный форум: Педагогика и психология: сб. ст. по материалам IX междунар. науч.-

практ. конф. — № 7(9). — М., Изд. «МЦНО», 2017. — С. 66-70.

2. Заиченко Н.У. Интегративный подход в преподавании психологии / Н.У. Заиченко. — М.: Флинта, 2013. — 384 с.

3. Карандашев В.Н. Методика преподавания психологии / В.Н. Карандашев. — СПб.: Питер, 2008. — 250 с.

*Наливайко Олексій Олексійович  
м. Харків, Україна*

*Харківський національний університет імені  
В. Н. Каразіна*

### **ФОРСАЙТ ДОСЛІДЖЕННЯ В ОСВІТІ**

У сучасному світі, з його надзвичайно ускладненими процесами взаємодії у суспільстві, потрібно докладати все більших зусиль для відстежування та розуміння оточуючої дійсності. Виключенням не є освіта, де процеси трансформації відносин проходять не так жваво, як у інших галузях суспільного життя, але, якщо здобувач освіти хоче залишатися на «передовій» глобальних процесів трансформації суспільства, то він зобов'язаний від моменту початку свого освітнього шляху почати прогнозувати подальший розвиток як своєї індивідуальної діяльності, так і враховувати глобальні виклики та зміни, які неодмінно чекають на нього у майбутньому. Людину завжди цікавило майбутнє. Очевидно, що впевненість у ньому є необхідною умовою ефективної діяльності в даний час. Сучасний розвиток стратегічного планування, прогностики, прикладного прогнозування, різних форм наукового передбачення заклав основи сьогодішнього розуміння

майбутнього. Для вирішення цієї проблеми у нагоді може стати така технологія як форсайт дослідження (проектування).

У контексті вищезазначеного можна навести приклад Проекту Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, де сказано, що: «модернізація і розвиток освіти та науки повинні набути випереджального неперервного характеру... Необхідно прогнозувати тенденції розвитку системи освіти з використанням математичних та статистичних методів задля гнучкого реагування на всі процеси, що відбуваються у світі і в Україні» [1].

Розглянемо більше детально, що саме собою представляють форсайт дослідження (проектування). Foresight (*анг. передбачення*) зарекомендували себе як найбільш ефективний інструмент вибору пріоритетів у сфері науки та технологій, а в подальшому, і стосовно більш широкого кола проблем соціально-економічного розвитку. За результатами форсайт проектів формуються масштабні національні та міжнародні дослідницькі програми, зокрема, Шоста і Сьома Рамкові програми з наукових досліджень та технологічного розвитку ЄС, бюджети яких склали, відповідно [5].

Б. Мартін розглядає форсайт як результат розвитку різних форм наукового передбачення таких як стратегічне планування, прогностика, футурологія тощо [3].

Т. Беляєва, І. Коз'єва визначають форсайт як унікальну технологію, яка фактично знижує невизначеність періоду передбачення і, спираючись на колективні зусилля учасників процесів, дозволяє створити цільовий образ майбутнього. Автори зазначають, що до характерних особливостей форсайт проектування можна віднести:

- інтеграцію зацікавлених сторін для реалізації поставлених цілей та пов'язаних із цим завдань;
- підвищення ймовірності бажаних подій;
- посилення позитивних тенденцій, де зацікавлені сторони запобігають негативному впливу можливих несприятливих подій та явищ на майбутні процеси [2].

Важливо відзначити, що фахівці з форсайт проектування зазвичай зосереджені на розробці методології та проведенні дослідження і не впливають на реалізацію їх результатів. Спонсори форсайт проекту (державні або приватні установи) рідко укладають контракти на подальші дослідження, спрямовані на реалізацію досягнутих результатів (наприклад, Національна програма форсайта «Польща 2020»). Тим не менше, деякі проекти по передбаченню закінчилися практичним застосуванням їх результатів, тобто для формування національної та регіональної політики в сфері інновацій та планування (наприклад, в Японії і Південній Африці), запуск нових дослідницьких програм на національному або регіональному рівні (наприклад, в Великобританії, Чеській Республіці, Польщі). Крім того, результати прогнозування були застосовані для введення змін в існуючі механізми фінансування проектів, наприклад, в Німеччині та Франції [4].

Щодо освітніх форсайт проектів, то тут можна відзначити вітчизняне дослідження підготовки пропозицій щодо пріоритетних напрямів науково-технологічного розвитку України на 2021-2030 рр. Підготовка пропозицій здійснюватиметься шляхом проведення форсайт досліджень, де експерти мають відповісти на питання анкети, які у подальшому будуть зведені, оцінені та представлені робочій групі для вибору пріоритетів



розвитку. Надалі рішенням робочої групи в основу майбутніх пріоритетних напрямів науково-технологічного розвитку в Україні покладені завдання Цілей Сталого Розвитку для України ([http://un.org.ua/images/SDGs\\_National\\_Report\\_UA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_National_Report_UA_Web_1.pdf)).

**Список літератури:**

1. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>

2. Belyaeva, T. A., & Kozeva, I. A. (2014, April 18). Regional economy's innovative development forecasting. Yu. Vertakova (Ed.), Actual problems of the modern society: 4th International Scientific and Practical Conference, SWSU. Kursk, 97-100 (in Russ.)

3. Martin B. Research Foresight and the exploitation of science base. HSMO, London, 1993.

4. Poteralska, Beata & Sacio-Szymanska, Anna. (2013). Evaluation of technology foresight projects. European Journal of Futures Research. 2. 10.1007/s40309-013-0026-1.

5. Sokolov, Alexander. (2007). Форсайт: взгляд в будущее / Foresight: A Look Into the Future. Foresight Russia. 1. 8-15. 10.17323/1995-459X.2007.1.8.15.

*Письменицька Юлія Андріївна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*  
**ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО  
ВИКЛАДАЧА ДО ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Як без хвилювань молодий викладач може розпочати працювати з його першими студентами? Досить актуальне питання, бо саме у наш час іде хвиля оновлення педагогічного складу у ЗВО країни. Також, варто звернути увагу на те, що постійні потоки нової інформації потребують ретельної обробки та нової, свіжої подачі молодому поколінню для розуміння як саме працює всесвіт, людство та розкривати і розвивати нові грані у самому собі.

По-перше, яким саме повинен бути, на нашу думку, молодий, сучасний та перспективний викладач:

- це многогранна, талановита особистість, яка має постійний розвиток та удосконалення своїх знань, вмінь та навичок;

- охайний, приємний зовнішній вигляд;
- грамотна мова та енергійна подача матеріалу;
- лідерські здібності та впевненість у собі. [1]

Будемо вважати це ідеальною формулою сучасного викладача, який матиме успіх у своїй справі.

По-друге, «свіжа кров» у педагогічному складі звісно для оновлення, але, не в якому разі, не для заміщення тих титулованих викладачів, які й досі мають натхнення та жагу до навчання, відкриттів та, звісно ж, транслявання здобутого досвіду та актуальних знань. Це може бути неперервний обмін між викладачами, тощо.

В-третє, саме молодий викладач матиме очікувані психологічні стани, а саме: підвищену тривожність, невпевненість у собі та «страх натовпу». Але останнє може виникнути лише на фоні паніки бо, зазвичай, педагоги не мають такої проблеми взагалі.

Ці усі надумані проблеми можуть виникати через нав'язливі думки про невдачу, особисту поразку перед самим собою, чи думка про те, що через своє хвилювання ти забудеш увесь матеріал, що хотів дати.

Відповідно до цього, в людини, навіть, у дуже впевненій у собі також може виникнути такий собі психологічний бар'єр, який треба подолати за лічені хвилини.

Одже, якщо виникла невпевненість у самому собі – треба виявити психологічне коріння від якого іде це усе, та шукати шляхи підвищення самооцінки, намагатись задовільняти свої психологічні, фізичні та духовні потреби і чітко говорити самому собі чого ти хочеш домогтись та як цього здобути. [3]

Що до хвилювань перед виступом викладач, за рекомендаціями Середи Н.В., може:

- завжди займатися своєю дикцією виконуючи вправи для чіткою впевненої вимови;

- кожен свій майбутній виступ треба чітко прописувати, виділяти головні ідеї та поділяти увесь текст на пункти, щоб завжди, за їх допомогою, згадати усе;

- також, необхідно прорепетирувати перед дзеркалом та «уявною аудиторією» свій виступ; продумати на яких моментах у виступі буде зроблено акцент за допомогою інтонації у голосі та жестикуляцією;

- не забувати про імпровізацію, якщо щось забули: мати в запасі пару історій з життя, наприклад;

- та якщо усе ж таки забули деяку частину виступу, то можна перейти до запитань до аудиторії чи запропонувати студентам запитувати вас за тематикою заняття. [1]

Без лідерських здібностей, чи їх зачатків, навряд людина здатна повести за собою людей, чи хоч якось на них впливати своїм словом, тому саме молодому викладачеві завжди потрібно працювати над собою, «виращувати» себе, бо в кожного є те індивідуальне лідерство, яким людина може пишатись. [1]

Щоб ви могли впливати та змушувати задуматися над темою чи проблемою, потрібно:

- кожен ваш пункт з виступу повинен буди обґрунтован або ж науково підтверджено, тобто завжди потрібні факти;

- наводити приклади з життя (власного або ж ні);

- не забувати принцип «Не важливо що ти говориш, а як ти говориш»;

- моделювати вигадані ситуації, які, наприклад, могли б статись, та програвати їх із студентами, тобто відтворити знання на практиці одразу. [2]

На основі усього розглянутого можемо сформувати деякі рекомендації молодшим викладачам для успішної викладацької діяльності:

- 1) треба любити свою справу та гідно відноситись до неї;

- 2) не забувати про себе як про людину та особистість, бо ви вже і є лицем науки, яку постійно треба розвивати та модернізувати як і самого себе.

**Список використаної літератури:** 1. Романовський О.Г. Риторика : навч.-метод. посібник / О.Г. Романовський,

Н.В. Середа, О.В. Квасник, О.М. Павлик, І.А. Юр'єва – Харків : НТУ "ХПІ", 2008. – 159 с.

2. Романовський О.Г. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник / О.Г. Романовський, С.М. Резнік, Т.В. Гура, Ю.І. Панфілов, Б.Р. Головешко, В.В. Бондаренко – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – 143 с.

3. Адаир Джон Психология лидерства/ Джон Адаир – М.: Эксмо, 2005. – 352с.

*Старовойт Світлана Миколаївна  
м. Київ, Україна*

*Національний транспортний університет*  
**ЦІЛІ ТА ЦІННОСТІ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ПІДГОТОВКИ ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНИХ  
КАДРІВ**

Парадигмальні зміни в професійній підготовці інженера-педагога, які пов'язані і викликані переходом від традиційних індустріальних до нових постіндустріальних концептів розвитку суспільства та світової економіки, актуалізували якісні зміни у технологіях здійснення професійної технічної освіти. Науковці відзначають складність професійної підготовки інженера-педагога, оскільки вона є мультивекторним та міждисциплінарним феноменом, який поєднує технічну підготовку, формування у студентів дизайнерського стилю професійного мислення, комунікативних вмінь й розуміння алгоритму педагогічної взаємодії [1]. Тому, пошук продуктивного балансу між навчанням інженера та навчанням педагога, залишається викликом для науковців в Україні та за кордоном.

Зміст, структуру та особливості підготовки майбутніх інженерів-педагогів висвітлено в роботах

науковців Європи та України, а саме: С. Артюха, М. Байера, В. Гольдзанда, Н. Грохольської, У. Дейснера, Г. Зборовського, М. Кобля, О. Коваленко, К. Кодрон, У. Лаутербаха, Т. Петрашека, У. Рогальського, Л. Тархан, К. Шмітта, М. Цирельчука, О. Щербак та ін. Проте, цілі та цінності сучасної професійної підготовки інженерно-педагогічних кадрів залишаються недостатньо представленими в наукових джерелах. Отже, *метою* даної публікації є виокремити й сформулювати цілі та цінності сучасної професійної підготовки інженерно-педагогічних кадрів у закладах вищої освіти України, які забезпечать засади для розробки оптимальної моделі підготовки зазначених фахівців, яка б відповідала запитам суспільства.

Студіювання наукових напрацювань з проблем підготовки інженерів-педагогів дозволило нам з'ясувати той факт, що наразі у підготовці майбутніх інженерів-педагогів домінує дедуктивна модель підготовки, що означає, що педагог здійснює повний контроль над передачею знань – ця модель розглядає педагога як експерта (транслятора), а студентів як групу початківців (реципієнтів). За умов такої моделі, майбутні інженери-педагоги вимушені приймати абсолютний авторитет викладача і нав'язану ним модель навчання, яка, головним чином, зводиться до вирішення студентами численних книжних проблем, що недостатньо мотивує їх перейти на глибший рівень розуміння та розвивати навички аналізу й критичного мислення. З іншого боку, у підготовці інженерів-педагогів широко застосовується індуктивна модель навчання, яка спрямована на навчання студентів вирішувати проблеми – у цій моделі педагог є модератором і партнером у процесі навчання [3, С. 13]. Тож, робимо висновок, що проблема підготовки інженерно-педагогічних

кадрів – це спроба знайти альтернативу, чи конвертувати описані моделі у нову систему, яка буде будуватися на цінностях випереджувальної й гнучкої освіти та реалізовувати цілі, пов'язані з ключовими видами діяльності інженера-педагога: «навчальною, виховною організаційно-управлінською, виробничо-технологічною і дослідницькою» [2, С. 183]. Деталізуючи зазначене, окреслимо цілі та цінності сучасної професійної підготовки інженерно-педагогічних кадрів. Цілі підготовки можемо умовно розділити на п'ять блоків (напрями), а саме: мотиваційний, когнітивний, соціально-емоційний, світоглядний та організаційно-діяльнісний. До мотиваційно-цільового блоку відносимо розвиток таких якостей як-от: цілеспрямованість, захопленість, творчу активність, прагнення майбутнього інженера-педагога до самовдосконалення, самовизначення й успіху у творчій професійній діяльності, готовність до професійної соціалізації і розвитку індивідуальності. Когнітивний блок цілей спрямований на формування критичного, наочно-дієвого, наочно-образного та словесно-логічного мислення, синтезу та обробки інформації. Соціально-емоційний блок включає комунікативні вміння, навички постійного самонавчання та адаптації до змін. Світоглядний блок включає формування таких якостей як: гуманність, чесність, етичність, патріотизм. Організаційно-діяльнісний – навички взаємодії, ведення переговорів, управління іншими та кризовими ситуаціями, вирішення педагогічних проблем. Щодо цінностей професійної підготовки інженерів-педагогів, виокремимо наступні: *спрямованість на досягнення результативності*: творче застосування отриманих інженерних знань у педагогічній діяльності; *спрямованість на досягнення педагогічної*

*майстерності*: осмислення навчальної інформації з позиції тактичних і стратегічних завдань навчання; *пріоритетність саморозвитку*: постійний апгрейд рівня кваліфікації й професіоналізму як у технічному, так і педагогічному аспектах.

Таким чином, цілі та цінності сучасної професійної підготовки інженерно-педагогічних кадрів зумовлені спробою науковців розробити альтернативну модель, яка б дозволила подолати консерватизм інженерної освіти і наблизити її до суспільно-економічних вимог сьогодення через формування особистості студента нового формату і впровадження новітніх педагогічних моделей організації навчальної діяльності студентів закладів вищої освіти.

### Список літератури

1. Авершин А. О., Яковенко Т. В. Вибір технологій навчання технічної творчості студентів інженерно-педагогічних спеціальностей / А. О. Авершин, Т. В. Яковенко // Проблеми інж.-пед. освіти. – 2008. – № 21. – С. 95-101.

2. Ткачук С. І. Педагогічні аспекти підготовки майбутніх інженерів-педагогів харчових технологій у педагогічних вищих навчальних закладах / С. І. Ткачук // Проблеми професійної підготовки інженерів-педагогів. – Наукові записки. Серія: педагогіка. – 2016. – № 2. – С. 181-186.

3. Sell, R., Rüttmann, T. and Seiler, S. Inductive Teaching and Learning in Engineering Pedagogy on the Example of Remote Labs / R. Sell, T. Rüttmann and S. Seiler // iJEP – Volume 4, Issue 4, 2014, P. 13-15. – Electronic resource: <http://dx.doi.org/10.3991/ijep.v4i4.3828>



## ЗМІСТ

### *Пленарне засідання*

<i>Нестуля Олексій Олексійович, Нестуля Світлана Іванівна</i> Лідерство в управлінській традиції стародавніх цивілізацій.....	3
<i>Бабаєв Володимир Миколайович, Пазиніч Станіслав Миколайович</i> Вчення учителя, як взірць сучасного лідерства.....	6
<i>Семенова Алла Василівна</i> Застосування специфічних психопедагогічних методик у контексті розвитку культури мовлення сучасного лідера.....	13
<i>Ленка Дубовицька, Михал Вархола</i> Императрица Мария Терезия – настоящий лидер своего времени .....	17
<i>Лозовой Віктор Олексійович</i> Формування лідерської культури.....	21
<i>Пономарьов Олександр Семенович, Харченко Алла Олександрівна</i> Лідерство і соціально-економічний розвиток.....	24
<i>Романовський Олександр Георгійович, Малєєва Олександра Анатоліївна</i> Особливості сучасного лідера в науці та освіті.....	28

*Mircea Valentin Carlan*

*Doina Mortoiu*

Consideration about the high education infrastructure  
in the public administration.....32

## СЕКЦІЯ 1

*Игумнова Ольга*

Лидерство – важнейший компонент  
эффективного руководства.....38

*Чебакова Юлія Григорівна,*

*Голякова Євгенія Олександрівна*

Необхідність та особливості формування  
комунікативних здібностей у майбутніх  
психологів-лідерів у процесі фахової підготовки.....41

*Пантя Лариса*

Стресс на рабочем месте – вызов для  
современного лидера .....44

*Пономарьов Олександр Семенович,*

*Долгарев Анатолій Васильович,*

*Чеботарьов Микола Корнійович*

Онтологічні аспекти взаємодії лідера і команди.....48

*Резнік Світлана Миколаївна*

Викладацьке лідерство  
в сучасних умовах інформатизації.....53

*Торяник Жанна Іванівна,*

*Омеляненко Денис Олегович*

Впровадження лідерства в систему децентралізації  
органів місцевого самоврядування в Україні.....56

<i>Фурманец Борис Іванович</i> Научно-концептуальные основы модели лидерского потенциала .....	59
--	----

<i>Черемський Максим Петрович</i> Лідер як творча особистість .....	63
--	----

## СЕКЦІЯ 2

<i>Асєєва Ірина Володимирівна, Кравцова Наталія Вікторівна, Конкін Валерій Миколайович</i> Харизматичне лідерство як чинник соціального прогресу .....	67
--	----

<i>Луценко Богдан Володимирович</i> Роль гуманітарних технологій у процесі професійної підготовки офіцера-лідера .....	71
--	----

<i>Панфілов Юрій Іванович, Поліщук Денис Костянтинович</i> Лідерство як феномен управління командою .....	73
--	----

<i>Солодовник Тетяна Олександрівна, Сабада Юлія Олександрівна,</i> Роль лідера-керівника в управлінні організацією .....	82
---	----

<i>Костиця Ірина Валентинівна, Петров Микола Михайлович</i> Формування навичок тайм-менеджменту у майбутніх психологів-лідерів .....	87
--	----

<i>Гура Тетяна Віталіївна, Чміль Анна Олегівна</i> Розподіл управлінських ролей в команді: організаційний аспект .....	89
<i>Гура Тетяна Віталіївна, Кротінова Карина Миколаївна</i> Потенціал адміністративно-організаційного механізму управління в системі формування та розвитку іміджу керівника державного підприємства .....	92
<i>Гура Тетяна Віталіївна, Трубиліна Вілена Валентинівна</i> Роль лідера у формуванні кадрової стратегії у банківських установах .....	96
<i>Костыря Ирина Валентиновна, Гохина Наталья Александровна</i> Развитие внимания, как необходимого психического процесса, при становлении будущих лидеров .....	99
<i>Костира Ірина Валентинівна, Корженко Аліна Сергіївна</i> Роль гендерних стереотипів у формуванні майбутнього психолога-лідера .....	103

### СЕКЦІЯ 3

<i>Ирина Казиня, Ростислав Копытов</i> Особенности подготовки профессионалов в области самонастраивающихся систем управления .....	107
---	-----

*Кельсина Дина, Копытов Ростислав*

Исследование результативности алгоритмов  
лояльного сопровождения организаций..... 110

*Грень Лариса Миколаївна,*

*Дідух Ірина Іванівна*

Управлінська діяльність керівника-лідера вищого  
навчального закладу освіти і-її рівня акредитації ..... 114

#### СЕКЦІЯ 4

*Юшко Олексій Володимирович,*

*Глядя Сергій Олександрович*

Лідерські навички в управлінні  
фізичним вихованням студентів НТУ «ХПІ»..... 118

*Блошенко Олена Іванівна*

Формування моральних якостей студентів в процесі  
занять фізичною культурою та спортом  
як умова виховання лідерів..... 122

*Долгарева Марія Георгіївна,*

*Матузна Наталія Анатоліївна*

Розвиток лідерських якостей студентської молоді  
за допомогою застосування практик йоги..... 126

*Зінченко Ліна Володимирівна*

Професійна відповідальність як фундаментальна  
лідерська якість майбутніх тренерів  
фізичної культури і спорту..... 130

*Плужнікова Юлія Юріївна*

Розвиток дисципліни як лідерської ознаки  
засобами аеробіки..... 132

<i>Тіняков Артем Олександрович</i> Харизматичне лідерство спортивного тренера .....	134
--	-----

<i>Федорина Тетяна Євгеніївна,</i> <i>Рилова Анастасія</i> Спорт як важливий фактор становлення особистості лідера .....	138
---	-----

## СЕКЦІЯ 5

<i>Авдимирець Наталія Василівна</i> Філософське бачення розвитку суспільства і держави .....	142
--	-----

<i>Альохіна Наталія Вікторівна</i> Тренінг з формування психологічної готовності до лідерської діяльності майбутніх фармацевтів .....	146
---	-----

<i>Костиця Ірина Валентинівна,</i> <i>Анохіна Анастасія Олександрівна</i> Використання ефекту соціальної фасилітації для формування лідерських якостей у майбутніх психологів .....	148
---	-----

<i>Бенгард Олександр Олегович,</i> <i>Ігнатюк Ольга Анатоліївна</i> Особливості професійного розвитку майбутніх молодших спеціалістів електромеханіків на засадах дуальної системи навчання в умовах харківського комп'ютерно-технологічного коледжу НТУ «ХПІ» .....	152
--	-----

<i>Бороненко Дар'я Віталіївна</i> Готовність до соціальної взаємодії у майбутніх педагогів-лідерів .....	155
<i>Горбач Ігор Олександрович</i> Особистісно-рефлексивний компонент, як необхідна складова лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України .....	159
<i>Грень Лариса Миколаївна, Лола Наталія Миколаївна</i> Формування лідерських якостей у молодших спеціалістів в умовах вищого закладу освіти і-її рівня акредитації .....	162
<i>Жукова Оксана Анатоліївна, Андреев Тимур Юрійович.</i> Використання психолого-педагогічних технологій як запорука успішного процесу формування лідерських якостей сучасного фахівця .....	166
<i>Кайдалова Лідія Григорівна, Романовська Олена Олександрівна</i> Формування лідерських якостей у магістрів освітніх, педагогічних наук засобами тренінгових технологій .....	169
<i>Колісник Олександр Олександрович, Ігнатюк Ольга Анатоліївна</i> Інформаційно-комунікативні технології, як засіб активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів .....	172

<i>Комишан Анатолій Іванович, Власенко Кристина Олегівна</i> Психолого-педагогічні аспекти формування лідерських якостей у фахівців соціальних сфер.....	176
<i>Комишан Анатолій Іванович, Короп Анастасія Олегівна</i> Актуальність формування лідерських якостей у соціальних працівників.....	179
<i>Комишан Анатолій Іванович, Полічко Тетяна Владиславівна</i> Метод проектів у формуванні лідерських якостей студентів.....	183
<i>Лутаєва Тетяна Василівна</i> Педагогічні умови формування лідерських якостей сучасного фахівця-міжнародника.....	186
<i>Манєва Росіца Іліянова, Ігнатюк Ольга Анатоліївна</i> Застосування елементів електронного навчання в процесі фахової підготовки майбутніх ІТ-фахівців .....	190
<i>Нестуля Світлана Іванівна, Кононець Наталія Василівна</i> Упровадження системи кайдзен в освітньому середовищі університету як необхідна умова формування лідерської компетентності студентів.....	194



*Олійник Тетяна Олексіївна,  
Сахарова Євгенія Петрівна,  
Минко Петро Євгенович*  
Особливості розвитку професійної ідентичності  
студентів в умовах відкритого навчання..... 198

*Панамарьова Ольга Борисівна,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна*  
Сучасні технології формуванні базових компетентностей  
у майбутніх техніків-технологів (гідравліків)  
в ХКТК НТУ «ХПІ»..... 202

*Петренко Вікторія Олександрівна,  
Ігнатюк Ольга Анатоліївна*  
Особливості формування професійно значущих  
якостей майбутніх викладачів закладів вищої  
освіти в умовах магістратури..... 206

*Пінчук Ірина Олександрівна*  
Розвиток лідерських якостей майбутніх  
учителів початкових класів у процесі  
формування іншомовної  
комунікативної компетентності..... 209

*Синявина Лариса Владимировна,  
Филянина Неля Николаевна,  
Долгая Елена Александровна*  
Проблемы формирования лидерских качеств  
будущих специалистов в заведениях высшего образования .. 213

*Скірко Ганна Захарівна.*  
Формування лідерських якостей фахівця з дошкільної  
освіти в умовах сучасної освітньої реформи..... 216

## СЕКЦІЯ 6

<i>Середа Наталія Вкторівна, Банделет Катерина Олексіївна</i> Формування комунікативної компетентності майбутніх педагогів-лідерів у закладах вищої освіти.....	221
<i>Боченко Ольга Вячеславовна</i> Лидер- педагог: требования к личности.....	224
<i>Каблаш Вікторія Вадимівна</i> Особливості підготовки майбутніх викладачів - лідерів з психологічних дисциплін.....	228
<i>Наливайко Олексій Олексійович</i> Форсайт дослідження в освіті.....	230
<i>Письменицька Юлія Андріївна</i> Особливості адаптації молодого викладача до практичної діяльності.....	234
<i>Старовойт Світлана Миколаївна</i> Цілі та цінності сучасної професійної підготовки інженерно-педагогічних кадрів.....	238

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ  
ІІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**Лідери ХХІ століття. Формування особистості  
харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій**

**2019 року**

Головний редактор *проф. Романовський О.Г.*

Відповідальні за випуск

*доц. Панфілов Ю.І.*

*доц. Тіняков А.О.*